EL ABC
FISCAL DE LOS
SUELDOS Y
SALARIOS
2021

CON 60 CASOS PRACTICOS

- *Impuesto Sobre la Renta*
- *Seguro Social*
- *Infonavit*
- *Impuestos Locales*
- *Ley Federal del Trabajo*

EDITORIAL ISEF
EMPRESA LIDER

L.C. Javier Martínez Gutiérrez

EL *ABC*
FISCAL DE LOS

SUELDOS Y
SALARIOS

L.C. Javier Martínez Gutiérrez

Primera edición
Enero de 2007

Décima cuarta edición
Enero de 2021

© Derechos reservados conforme a la Ley,
por el Autor y por la Empresa Editorial.
EDICIONES FISCALES ISEF, S.A.
Av. Del Taller No. 82 P.A.
Col. Tránsito, Cuauhtémoc
C.P. 06820, Ciudad de México,
Tel. conmutador: 55 5096-5100

Prohibida la reproducción total o parcial
de esta obra por cualquier medio, sin
autorización escrita del Autor o de esta
Empresa Editorial.

**Cualquier uso no autorizado de los contenidos, es una
violación al ARTICULO 427 QUINQUIES FRACCION II
DEL CODIGO PENAL FEDERAL.**

Número de Registro de la CANIEM 564.

Ⓢ
ISBN-978-607-541-274-0

CONTIENE INFORMACION PUBLICADA EN EL D.O.F. HASTA EL 11 DE ENERO DE 2021.

LOS COMENTARIOS Y EJEMPLOS EXPUESTOS EN ESTA OBRA SON RESPONSABILIDAD DEL AUTOR.

**IMPRESO EN MEXICO
PRINTED IN MEXICO**

DATOS DEL AUTOR

Contador Público Certificado egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuenta con un Diplomado en Impuestos en el ITAM, Posgrado en Derecho Económico y Corporativo en la Universidad Panamericana y es profesor del idioma inglés por el Centro Cultural Benjamín Franklin, S.C.

Ha sido profesor en materia fiscal en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey y en la Universidad Panamericana.

Director General de su propio despacho especializado en dictamen fiscal y de Seguro Social; ha ejercido como auditor por más de 20 años.

Es miembro del Colegio de Contadores Públicos de México, A.C. (CCPM) y del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP).

Participante permanente y asesor del programa de radio por Internet "ISEF en la Radio".

Desde 1999 es expositor titular del Instituto Superior de Estudios Fiscales ISEF, participando en temas como: Diplomado en Consultoría Fiscal, Régimen Fiscal de Sueldos y Salarios, Pensiones y Jubilaciones ante el IMSS, Contabilidad Fiscal Electrónica, Efectos Fiscales de la Ley "Anti Lavado", Diplomado en Sueldos y Salarios, Recuperación de Saldos a Favor y Régimen Legal y Fiscal del Outsourcing. Además, por su experiencia en estos giros, también imparte en ISEF los cursos: Régimen Fiscal del Autotransporte, Régimen Fiscal de Escuelas y Universidades, Régimen Fiscal de Restaurantes y Régimen Fiscal de Gasolineras.

Ha sido autor de más de 15 libros editados por Ediciones Fiscales ISEF, entre ellos:

- Reformas Fiscales 2021.

- El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios.

- 60 Casos Prácticos de ISR, IVA, IMSS.
- 40 Casos Prácticos sobre Deducciones Autorizadas.
- Aspectos Administrativos Contables y Fiscales de la Ley Anti-lavado de Dinero.
- Aspecto Fiscal y Laboral del Outsourcing.

DESPACHO MARTINEZ DE LA PEÑA

Tel. (01 55) 5290-9052 al 55

Email: contadorjaviermartinez@hotmail.com

Sitio web: www.isef.com.mx/martinezdlp.html

DEDICATORIA

A mi esposa la Licenciada Patricia Gómez,
a mis hijos Marifer y Juan Pablo

Con todo cariño y agradecimiento,
ya que sin su apoyo
no sería posible el presente libro

A mis padres y hermanos

Al C.P.T. Javier Martínez de la Peña

AGRADECIMIENTOS

Al C.P. Efraín Lechuga Santillán y M.B.A. Graciela Lechuga por su apoyo y confianza.

A todo el equipo de Ediciones Fiscales ISEF, por su paciencia y ayuda.

INDICE

INTRODUCCION

ABREVIATURAS

CAPITULO I. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Subordinación. 23

2. Patrón. 24

3. Empresa. 24

4. Jurisprudencia y costumbre. 25

5. Prevalecerá lo favorable para el trabajador. 25

6. Agentes de comercio. 25

7. Menores de edad. 26

8. Salario. 27

9. Salario integrado. 28

10. Pago de salario semanal o quincenal. 32

11. Pago de salario en moneda de curso legal. 32

12. Descuentos en los salarios. 33

13. Intereses por préstamos. 37

14. Preferencia de pago de salarios y acreedores. 38

15. Propinas. 38

16. Contrato. 42

17. Jornada de trabajo. 42

18. Horas extras. 43

19. Días de descanso y prima dominical. 48

20. Vacaciones y diferentes opciones de cálculo. 49

21. Aguinaldo. 53

22. Participación de los trabajadores en las utilidades. 57

23. Indemnizaciones y prima de antigüedad. 64

24. Más de tres días de inasistencia en un período de treinta días. 69

25. Prescripción. 70

- **25.1.** Trabajadores separados. 70
- **25.2.** Descuentos, despidos y medidas disciplinarias. 70
- **25.3.** Acciones de trabajo como salario y prestaciones. 70

26. Carga del patrón de comprobar hechos. 70

27. Irrenunciables los derechos de los trabajadores. 70

28. Modificación de prestaciones. 71

29. Outsourcing o subcontratación. 71

30. Trabajo por temporada discontinuo a prueba o capacitación inicial. 74

31. Escrito donde consten las condiciones de trabajo. 75

32. Trabajo por temporada o discontinuo. 75

33. Período a prueba. 75

34. Capacitación inicial. 76

35. Período a prueba y capacitación inicial por escrito, si no se considerará por tiempo indeterminado. 77

36. Período a prueba y capacitación inicial improrrogables. 77

37. Concluya período a prueba y capacitación inicial se considera tiempo indeterminado y se considera para la antigüedad. 77

38. Obligaciones de los patrones en contingencia sanitaria. 78

39. Suspensión de labores por contingencia sanitaria e indemnización a trabajadores. 78

40. Trabajo de mujeres en gestación o lactancia en contingencia sanitaria. 78

41. Trabajo de menores en contingencia sanitaria. 78

42. Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. 79

43. Rescisión por hostigamiento o acoso sexual. 79

44. Normas oficiales mexicanas de seguridad. 80

45. Instalaciones para personas con discapacidad. 80

46. Prohibido solicitar certificados de no embarazo. 81

47. Modificación de descanso antes y después del parto. 81

48. Descanso por adopción. 81

49. Descanso por lactancia. 81

50. Permiso de paternidad. 82

51. Infonacot. 82

52. Salario por unidad de tiempo. 82

53. Pensiones alimenticias. 82

54. Desglose en los convenios de terminación de la relación de trabajo. 83

55. RFC y CURP en contrato de trabajo. 83

56. Substitución patronal. 83

57. Multas en general. 84

58. Teletrabajo. 84

59. Propuesta de reformas outsourcing o servicios especializados y sus efectos fiscales. 86

CAPITULO II. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

1. Sujeto, objeto, base y tarifa. 89

2. Asimilados a salarios. 89

3. Requisitos y comprobantes fiscales digitales. 91

4. Tarifas de ISR. 165

5. Subsidio para el empleo. 166

6. Cálculo del pago provisional. 170

7. Subsidio para el empleo en declaración del ejercicio y devolución de remanentes. 171

8. Deducible el 47% o 53% del pago exento a trabajadores. 172

9. Base para el cálculo de PTU. 178

10. PTU inconstitucional. 180

11. Opción para retención del ISR de la PTU. 180

12. PTU disminuible. 182

13. Aguinaldo. 182

14. Horas extras. 185

15. Indemnizaciones. 190

16. Días de descanso. 195

17. Premios de asistencia y puntualidad. 199

18. Comisiones, destajos, premios y bonos. 201

19. Gratificaciones. 202

20. Ayuda para renta. 202

21. Ayuda para transporte. 203

22. Alimentación. 203

23. Instrumentos de trabajo. 204

24. Prima vacacional. 204

25. Viáticos. 205

26. Propinas. 210

27. Previsión social. 210

- **27.1.** Requisitos para su deducción. 213
- **27.2.** Vales de despensa. 214
- **27.3.** Subsidios por incapacidad. 218
- **27.4.** Becas educacionales. 219
- **27.5.** Guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas. 219
- **27.6.** Cuotas obreras pagadas por el patrón. 220
- **27.7.** Reembolsos de gastos médicos y funerales. 220

27.8. Primas de seguros de vida y gastos médicos. 220

27.9. Fondo de ahorro. 220

27.10. Exención de siete veces el salario mínimo. 221

28. Impuesto anual. 222

28.1. Obligación de efectuar cálculo anual y presentar declaración anual por parte del trabajador, así como deducciones personales. 222

28.2. Anualización del ISR. 228

28.3. Compensaciones y devoluciones. 229

28.4. Constancias de retención. 229

28.5. Caso práctico de pagos provisionales y cálculo anual. 230

CAPITULO III. CUOTAS OBRERO PATRONALES

1. Sujetos de aseguramiento. 237

2. Quiénes están amparados por el IMSS. 241

3. Avisos de alta, baja y modificación de salarios. 243

4. Conceptos de integración salarial. 249

4.1. Concepto de salario y consideraciones para la integración. 249

4.2. Ahorro. 252

4.3. Despensa. 252

4.4. Participación de los trabajadores en las utilidades. 253

4.5. Alimentación. 253

4.6. Habitación. 254

4.7. Transporte. 255

4.8. Instrumentos de trabajo. 255

4.9. Primas de seguros. 255

4.10. Premios de puntualidad y asistencia. 256

4.11. Otros premios y bonos. 256

- **4.12.** Horas extras. 256
- **4.13.** Propinas. 257

5. Tope de salario base de cotización. 257

6. Dictamen del IMSS y sus beneficios. 258

7. Trabajador con varios patrones que exceda el límite superior de pago de cuotas o sea inferior al salario mínimo. 260

8. Cálculo de cuotas. 262

- **8.1.** Consideraciones para los cálculos. 262
- **8.2.** Consideraciones para modificaciones de salarios. 267
- **8.3.** Cálculos y requisitos en la nómina. 269
- **8.4.** Cálculos con salario fijo, variable y mixto. 269
- **8.5.** Porcentajes aplicables en cada período y nuevos costos por reforma del año 2021. 278
- **8.6.** Límite de salario mínimo para cada rama. 282
- **8.7.** Cálculo de cuotas. 282
- **8.8.** Salario que excede los límites de pago de cuotas. 284

9. Riesgos de trabajo. 286

- **9.1.** Consideraciones para el cálculo de riesgo de trabajo. 286
- **9.2.** Asignación inicial de prima de riesgo. 288
- **9.3.** Porcentaje de valuación y revaluación. 289
- **9.4.** Casos en que se exime la presentación de declaración anual de riesgo de trabajo. 291
- **9.5.** Sistema de administración de riesgo de trabajo. 291
- **9.6.** Avisos relacionados con riesgo de trabajo. 291
- **9.7.** Estadística de enfermedades y riesgo de trabajo así como su cálculo. 291
- **9.8.** Riesgo de trabajo con diferentes actividades y sustitución patronal. 292

10. Cálculo de pensiones (art. 167 LSS 1973). 298

11. Pensión con la Ley actual 1997. 305

12. Recuperar fondos del retiro derecho imprescriptible. 305

13. Contratación de pensionados. 306

14. Infracciones y multas. 307

CAPITULO IV. INFONAVIT

1. Avisos del IMSS que se aplican al Infonavit. 311

2. Base de cuotas para el Infonavit. 311

3. Consideraciones sobre los créditos y fondos del Infonavit. 312

CAPITULO V. IMPUESTO SOBRE NOMINAS

1. Impuesto sobre nóminas. 319

2. Impuesto del 3% sobre nóminas de la Ciudad de México. 319

3. Impuesto del 3% sobre nóminas del Estado de México. 321

INTRODUCCION

Al contador se le ha encomendado la tarea de llevar a cabo los cálculos que tengan que ver con ciertas disposiciones legales y fiscales, una de las ramas más complejas es la que tiene que ver con el cálculo de sueldos y salarios, debido a que está relacionado con diferentes disposiciones como son la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley del Seguro Social, la Ley del Infonavit, la Resolución Miscelánea Fiscal, la Compilación de Criterios Normativos del SAT, además de considerar los reglamentos de algunos de estos ordenamientos. De los aspectos más difíciles es, en primer término, entender la disposición para que esté de acuerdo con las circunstancias que prevalecen al momento de su aplicación, en segundo término plasmarla en un cálculo matemático que sea adecuado. Por lo anterior se elabora el presente libro en el que se pretende con comentarios basados en la experiencia, y de una manera práctica, el entendimiento de estas disposiciones, en la medida de lo posible se intenta no repetir el texto que las disposiciones legales o fiscales ya contienen, sin embargo se indica la referencia del ordenamiento que esté relacionado para poder llevar a cabo la consulta pertinente.

Se abordarán temas que están relacionados con los ordenamientos mencionados en el párrafo anterior, que estén vinculados con el cálculo de contribuciones, este libro es ideal para el contador, administrador, encargado del área de recursos humanos, encargado del cálculo de la nómina, abogado laboral, abogado especialista en lo fiscal, gerente, director o en general cualquier persona que tenga interés en conocer las condiciones y cálculo de impuestos sobre sueldos y salarios.

Podrá dar respuesta a preguntas como son, cuándo debo considerar a un trabajador como tal, cómo debo pagar los salarios de manera semanal o quincenal, el pago de nómina debe ser en efectivo, qué puedo descontar a los trabajadores de su salario, se pueden cobrar intereses a los préstamos que se lleven a cabo a los trabajadores, cómo debo considerar las propinas en los restaurantes, cómo debo calcular las horas extras dobles o triples, cuáles son los días de descanso obligatorio y cómo debo pagarlos, cómo se calculan las vacaciones, cuántos días de aguinaldo debo pagar y en qué fecha, quiénes no participan en el reparto de utilidades, cómo se deben distribuir a los trabajadores las utilidades, la PTU es inconstitucional, en qué casos procede la indemnización, cuándo tiene derecho un trabajador a la prima de antigüedad, hasta qué momento puedo hacer valer mis derechos como trabajador o como patrón, qué son los asimilados a salarios, qué tratamiento dar a los premios de asistencia y puntualidad, las comisiones, los destajos, los bonos, las gratificaciones, la ayuda para renta, la ayuda para transporte, la alimentación, los instrumentos de trabajo, los viáticos, la previsión social; cómo calcular el ISR y qué exenciones puedo aplicar, qué tarifas y tablas debo utilizar, qué procedimiento debo seguir para pagos provisionales del ISR, la PTU se puede disminuir de la utilidad fiscal de una persona moral, cómo calculo el impuesto anual de los trabajadores; a quiénes debo inscribir en el IMSS, cómo presentar avisos de alta, baja y modificación de salarios, cómo deben pagar cuotas de seguridad social los conceptos antes señalados, cuándo dictaminarse ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, cómo calcular las cuotas del IMSS e Infonavit, qué son los riesgos de trabajo, cómo se deben declarar, en qué caso se tiene derecho a pensionarse con el IMSS, qué requisitos necesita para un crédito de Infonavit, etcétera.

Se considera el salario mínimo publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 2020 de $ 141.70, y la UMA estimada para 2021 utilizada en los cálculos de este libro de $ 90.00 diarios.

Se debe considerar lo publicado en el Diario Oficial de la Federación del 27 de enero de 2016, que contiene modificaciones a la Constitución Política Mexicana y que el Artículo Tercero Transitorio menciona:

> **TERCERO.** *A la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización.*

Lo anterior de alguna manera da a entender que cuando los ordenamientos mencionados digan “salarios mínimos”, se están refiriendo a Unidades de Medida y Actualización (UMAS).

Esto da pie a que el salario mínimo que se le paga a los trabajadores tenga un valor distinto al de las UMAS; en la mayoría de los casos con este último valor se llevarán a cabo los cálculos en los diferentes ordenamientos, en- tre ellos la Ley del ISR, Ley del Seguro Social y otros, muy indepen- diente al valor de salario mínimo que se les paga a los trabajadores.

Sin número de disposiciones siguen conteniendo “salarios mínimos”, por lo que en este libro en muchos casos, así se menciona, no obstante se entiende que son UMAS por lo mencionado con anterioridad

ABREVIATURAS

CCN	Compilación de Criterios Normativos
CEAV	Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
CFCDMX	Código Fiscal de la Ciudad de México
CFEM	Código Financiero del Estado de México
CFF	Código Fiscal de la Federación
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CURP	Clave Unica de Registro de Población
DO	Diario Oficial de la Federación
Hora extra doble	Según el artículo 67 de la LFT, serán las horas de trabajo extraordinario que se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada
Hora extra triple	Según el artículo 68 de la LFT, serán las horas de trabajo extraordinario que se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores
ISR	Impuesto Sobre la Renta
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
IVA	Impuesto al Valor Agregado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LINFONAVIT	Ley del Infonavit
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
LIVA	Ley del Impuesto al Valor Agregado
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta

LSS	Ley del Seguro Social
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades
RACERF	Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización
RCFF	Reglamento del Código Fiscal de la Federación
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
RIF	Régimen de Incorporación Fiscal
RINFONAVIT	Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones, y Entero de Descuentos al Infonavit
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
RM	Resolución Miscelánea Fiscal
RT	Riesgos de Trabajo
SAT	Servicio de Administración Tributaria
SBC	Salario base de cotización
SDI	Salario Diario Integrado
SM	Salario mínimo
SMD	Salario mínimo diario
VSM	Veces de salario mínimo

Ⓢ CAPITULO I

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. SUBORDINACION

Este es el elemento que nos va a dar la pauta para conocer si la persona que nos presta servicios es nuestro trabajador, en la práctica es muy claro, si vamos con un médico a su consultorio, él nos presta un servicio, sin embargo, no es nuestro empleado, no es nuestro subordinado, el médico nos da la hora de la cita, acudimos a sus instalaciones, nos indica qué debemos hacer, lo contrario de contratar a una persona, que venga a nuestro domicilio, que llegue a la hora que nosotros establezcamos, que desempeñe las labores que nosotros indiquemos.

Lo anterior pone en tela de juicio muchas contrataciones, porque llámesele como se le llame, la prestación de servicios con subordinación, estamos frente a una relación de patrón y trabajador, se comenta porque en muchas ocasiones al trabajador se le llama, pago por honorarios, comisionista, asimilado a salarios, asociado, u otras modalidades, no obstante, si existe subordinación, se entiende que es nuestro trabajador con todos los beneficios que él pueda tener y todas las obligaciones que el patrón deba asumir, como son, los por supuesto, consagrados, derechos labores, cuotas de IMSS e Infonavit, que éstos son los más costosos, en algunos casos pueden llegar hasta más del 50% del monto que se paga por concepto de salarios, por eso es lógico que muchos prefieran buscar otra manera de llamar a sus trabajadores, pero el tener a un trabajador "disfrazado", para evitar pagos de contribuciones o no tener responsabilidades laborales, puede tener grandes repercusiones, por lo que se debe analizar en cada caso, para conocer las contingencias. Para evitar esto y llevar una sana marcha de su negocio, se deben reconocer los derechos de los trabajadores, pagar las contribuciones fiscales correspondientes, y buscar la menor carga fiscal permitida por nuestras leyes, como son la utilización de planes de previsión social, que son prestaciones que se le otorgan al trabajador que pueden ser parcialmente deducibles para ISR y a la vez no gravan impuesto a quien las recibe, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, vales de despensa, fondo de ahorro, gastos médicos, seguros médicos, y otros que serán vistos en el presente libro.

Para efectos de lo mencionado en párrafos anteriores sobre subordinación se presenta la siguiente resolución, que es de las más conocidas para hacer referencia al elemento de subordinación.

La Suprema Corte de Justicia ha dicho:

> "Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero-patronal si se prueba:
>
> **a)** La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual, o de ambos géneros;
>
> **b)** La obligación del patrón de pagar a aquél una retribución; y
>
> **c)** La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentre colocado frente al patrón".
>
> Amparo directo número 1692/58; quejoso: Rogelio H. Mautier y coagraviados, Cuarta Sala, resuelto el 22 de junio de 1959. Y ha agregado:
>
> "La simple prestación de servicios conforme a una retribución específica, no constituye por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia, según el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo".
>
> Amparo directo número 2624/66; quejoso: Holger Miller, Cuarta Sala, resuelto el 5 de junio de 1967.

Los artículos 8 y 20 de la Ley Federal del Trabajo son los que hoy en día nos pueden dar la referencia con respecto a subordinación.

2. PATRON

Se entiende que patrón es toda aquella persona física o moral que recibe los servicios de un trabajador, lo anterior en concordancia con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

3. EMPRESA

A diferencia de los conceptos que podemos encontrar en el ámbito fiscal de empresa, contenido en el artículo 16 del Código Fiscal de la Federación, en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 16 encontramos que define a empresa como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, este concepto se utiliza comúnmente dentro de la Ley Federal del Trabajo por lo que es importante familiarizarse con él.

4. JURISPRUDENCIA Y COSTUMBRE

Una de las características que encontramos en nuestra Ley Federal del Trabajo es que dentro del artículo 17, se contempla que a falta de disposición, se considerarán otras fuentes como son, los ordenamientos que regulen situaciones semejantes, los principios generales del derecho, en su caso, la jurisprudencia y la costumbre, estos dos últimos son los que vienen a subsanar muchas deficiencias, "lagunas", que puede tener la Ley Federal del Trabajo, porque en muchas ocasiones, para llevar a cabo un cálculo no encontramos de manera contundente la forma de hacerlo, por lo que debemos acudir a ciertas consideraciones, que son, cómo han resuelto los tribunales en ciertos casos, y la costumbre que se ha llevado a cabo sobre el tema que se esté cuestionando, para así poder tomar una directriz que nos dé la manera de llevar a cabo un cálculo de manera adecuada dependiendo de las circunstancias, esto no quiere decir que un cálculo para un concepto sea igual en cada empresa, puede variar, por ejemplo, en el cálculo de las vacaciones, de las horas extras, existen varios criterios según lo veremos más adelante.

5. PREVALECERA LO FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR

Otra de las características que nos puede dar la pauta para salir de dudas es que, cuando se tengan que interpretar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, deberá considerarse lo más favorable para el trabajador, según el artículo 18 de la mencionada Ley.

6. AGENTES DE COMERCIO

Los agentes de comercio tienen una característica especial, debido a que se les considera que llevan a cabo una actividad comercial según el artículo 75 del Código de Comercio, esto nos lleva al terreno fiscal, y el artículo 16 del Código Fiscal de la Federación nos dice qué se entiende por actividad empresarial aquella que tenga la característica de ser comercial, a su vez nos proyectamos hacia la Ley del ISR que indica que las personas físicas con actividad empresarial tributarán en el Capítulo II del Título IV, esto nos da a pensar que un agente de comercio, digamos un comisionista, debe expedir factura con IVA y demás requisitos fiscales, y por tanto no sería nuestro trabajador, se entiende que el comisionista o cualquier otro auxiliar de comercio es trabajador cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecute personalmente el trabajo o que únicamente intervenga en operaciones aisladas, en concordancia con el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo. Como se ha comentado anteriormente, en la práctica se puede distinguir bajo los parámetros anteriores si estamos frente a la presencia de un comisionista trabajador, que por supuesto tiene todos los derechos y el patrón las obligaciones correspondientes.

7. MENORES DE EDAD

Otro de los cuestionamientos interesantes cuando se está ligado con el cálculo de la nómina o con el ámbito laboral es el de saber si un menor de edad tiene la posibilidad de llevar a cabo actividades de trabajo, en general se tienen las siguientes condiciones:

- Menor de 15 años, prohibido si no concluye educación obligatoria (primaria, secundaria y preparatoria) salvo aprobación de autoridad (DO 17/06/14 se modifica la Constitución indica que de 14 años pasó a 15 años fracción III Apartado A del artículo 123). (DO 12/06/15 pasa en LFT de 14 a 15 años).
- Menor de 16 y mayor de 15, con permiso de sus padres. 22 LFT.
- Menor 18 y mayor de 15 habiendo terminado educación obligatoria de lo contrario aprobación de la autoridad. 22 BIS LFT.
- Menor de 18 años, no podrá realizar actividades riesgosas o insalubres ver art. 175 a 176 LFT.

Es importante que para conocer con mayor precisión al respecto de las condiciones que se deben guardar para la contratación de un trabajador menor de edad se lean los artículos 173 al 180 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se encontrarán situaciones especiales, por ejemplo que para los menores de dieciséis años la jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas; entre los distintos períodos de la jornada disfrutarán de reposos de una hora por lo menos; para los menores de dieciocho años las horas extras y trabajo en domingo se pagan triple, con vacaciones de al menos 18 días laborables al año; situaciones importantes para el cálculo de sus percepciones.

Se establece en la reforma de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012 y 12 de junio de 2015 y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada en el Diario Oficial del 17 de junio de 2014 lo que se presenta a continuación:

Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 15 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general. (23 y 995 Bis LFT).

Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado. (23 LFT).

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores en cantinas o tabernas y centros de vicio; en labores peligrosas o insalubres que por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, (175 LFT).

El artículo 176 totalmente reformado de la Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial del 30 de noviembre de 2012 define labores peligrosas o insalubres, las cuales es conveniente llevar a cabo su consulta.

Según el artículo 175 Bis de la Ley Federal del Trabajo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o de quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de quince años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez; y

b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos.

c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice, nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de quince y menor de dieciocho años.

8. SALARIO

Salario es toda aquella retribución que pague el patrón al trabajador por su trabajo. Es un concepto que aparentemente peca de sencillo, sin embargo es importante cuando se lleven a cabo cálculos, si se considera que se tome en cuenta el salario (82 LFT) o el salario diario integrado (84 LFT), que este último tiene la condición de incluir otras percepciones según se explica más adelante.

Por ejemplo, si la Ley Federal del Trabajo dice que consideremos el cálculo de una indemnización con el salario diario integrado, según los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, que por supuesto es muy diferente al hecho de que la misma ley nos indique en algún otro artículo que se lleven a cabo cálculos sobre el salario, importante aclarar que el salario diario integrado para estos efectos no es el del IMSS, es un salario que se calcula de acuerdo con el artículo 84 de la LFT, pudieran llegar a coincidir pero en principio son distintos, uno de ellos se calcula para efectos de determinar el monto de indemnizaciones de un trabajador y el otro de calcular una cuota de seguridad social.

También hay que considerar el artículo 289 de la LFT que indica que para determinar el monto del salario diario, únicamente para trabajadores que son agentes de comercio, se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios. En otros casos, que no sean trabajadores agentes de comercio o similares, sin embargo tuvieran una retribución variable, se tomará en cuenta el lineamiento que se presenta en el artículo 89 de la LFT que indica que cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados anteriores.

9. SALARIO INTEGRADO

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, según el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. Se utiliza para el cálculo de las indemnizaciones de un trabajador según artículo 89 LFT. Este salario integrado no es para el cálculo del IMSS aunque en ocasiones llega a coincidir.

En la práctica es compleja su determinación cuando se tienen diferentes tipos de percepciones, como pueden ser premios, bonos, fondo de ahorro, etcétera, sin embargo para ayudar en el cálculo del mismo se debe tomar en cuenta básicamente el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo que establece que para el cálculo de indemnizaciones se considera el salario diario integrado y cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

Qué se debe incluir para el cálculo del salario integrado, es mucho, o sea, casi todo lo que tenga de beneficio un trabajador, no obstante existen ciertos conceptos que no deben considerarse, a continuación se muestran algunos ejemplos:

Conceptos que INTEGRAN para determinar el salario integrado LFT

Pagos hechos en efectivo por cuota diaria
Aguinaldo
Prima vacacional
Prima dominical cuando se labora en domingo
Propinas en restaurantes
Ayuda para renta, siempre que no sea instrumento de trabajo
Ayuda para transporte, siempre que no sea instrumento de trabajo
Ayuda en el pago de energía eléctrica, gas, artículos de consumo, que no sea instrumento de trabajo
Destajos
Comisiones
PTU cuando así es llamada y realmente no son utilidades
Cuota obrera del IMSS pagada por el patrón
Cuota sindical pagada por el patrón
Despensas, y vales de despensa
Alimentación, como ejemplo pago de canasta básica
Habitación cuando no es instrumento de trabajo
Tiempo extraordinario fijo
Fondo de ahorro aportación patronal
Gratificaciones periódicas
Compensación por residir y trabajar en zona cara, no sea instrumento de trabajo
Pago por días de descanso laborados de manera fija o permanente
Prestación para automóvil cuando no es instrumento de trabajo
Viáticos cuando no son comprobados como gasto del patrón
Premios por puntualidad constante y permanente
Premios por asistencia constante y permanente
Bono o incentivo de manera regular
Previsión social fija y constante
Gastos de gasolina cuando no es instrumento de trabajo
Bonificaciones de manera regular
Impuesto sobre la renta del trabajador pagado por el patrón

A continuación se presenta una lista de conceptos que no integran al salario.

Conceptos que no INTEGRAN para determinar el salario integrado LFT

Vacaciones por ya estar consideradas como parte del pago de los salarios
Participación de trabajadores en las utilidades
Aportaciones al Infonavit
Cuotas patronales del IMSS
Vales de viáticos que son instrumento de trabajo
Tiempo extraordinario eventual
Gratificaciones extraordinarias
Días de descanso semanal no laborados por ya estar incluidos en los salarios
Automóvil como instrumento de trabajo
Viáticos desembolsados para el patrón
Primas de seguros de vida y gastos médicos pagadas por el patrón a la aseguradora
Capacitación
Uniformes
Herramientas como instrumento de trabajo
Gasolina como instrumento de trabajo
En general instrumentos de trabajo

Para mayor claridad se mencionan las siguientes resoluciones del tribunal que pudieran ayudar para calcular el salario diario integrado para efectos de la Ley Federal del Trabajo:

> **SALARIO. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN.** Para que un pago otorgado a un trabajador forme parte del salario, *debe ser* *cubierto en forma ordinaria y* *permanente*, sin que se ubique en la hipótesis, *las gratificaciones actuales inciertas o extraordinarias que recibe; es decir, las que no se le cubren necesariamente en forma periódica, sino sólo cuando logra reunir determinados requisitos que pueden o no integrarse*; como acontece verbigracia, con los premios que se otorgan cada año en una empresa, a quienes no tengan una falta justificada durante ese período. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.
>
> Amparo directo 91/90. Celedonio Esparza Betancourt. 23 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Gerardo Abud Mendoza.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo: V Parte-1, Instancia: Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Página: 456.

INCENTIVO O BONO TRIMESTRAL. FORMA PARTE DEL SALARIO DEL TRABAJADOR Y ES IRRENUNCIABLE. El salario es una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores. La prestación denominada incentivo o bono trimestral *que de manera regular e invariable se entrega al trabajador por razón del trabajo desempeñado, forma parte de su salario ordinario y lo integra para todos los factores legales*, con fundamento en el artículo 82 en relación con el 84 de la Ley Federal del Trabajo, por tanto, cualquier renuncia que de la citada prestación hiciere el trabajador es nula, aun cuando se haga a través de un convenio celebrado ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, atento lo establecido en el inciso h) de la fracción XXVII apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO OCTAVO CIRCUITO.

AMPARO DIRECTO 548/92. Comisión Federal de Electricidad. 10 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Chávez Ojesto. Secretario: Erico Torres Miranda.

AMPARO DIRECTO 17/94. Comisión Federal de Electricidad. 13 de julio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Roldán Velázquez. Secretario: Mario Augusto Herrera Hernández.

AMPARO DIRECTO 18/94. Comisión Federal de Electricidad. 6 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Roldán Velázquez. Secretario: Mario Augusto Herrera Hernández.

AMPARO DIRECTO 186/95. Comisión Federal de Electricidad. 15 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Roldán Velázquez. Secretario: Mario Augusto Herrera Hernández.

AMPARO DIRECTO 535/96. Comisión Federal de Electricidad. 16 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Mario Roberto Cantú Barajas. Secretaria: Graciela Rocío Santes Magaña.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo IX-Mayo, tesis I. 1o.T. 241 L.página 531, de rubro: "SALARIO, BONO O INCENTIVO TRIMESTRAL COMO PARTE DEL". Nota: esta tesis aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Epoca. Tomo VI-Diciembre, página 590, con el número XVIII.1o.J/9; por instrucción del Tribunal Colegiado se publica nuevamente con el número de tesis correcto.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo: VII, enero de 1998. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis: XVIII.1o. J/1 Página: 1006 Materia: Laboral.

10. PAGO DE SALARIO SEMANAL O QUINCENAL

Una de las dudas frecuentes es saber si la elaboración de la nómina debe ser semanal o quincenal, la Ley Federal del Trabajo establece que el pago de salarios debe ser semanal cuando la ejecución del trabajo sea de carácter material, se infiere que en el trabajo que sea de manera intelectual se lleve a cabo el pago quincenal, en caso de tener duda, aplicar el artículo 18 de la LFT, esto es, lo que más le favorezca al trabajador, normalmente lo que más favorece es el pago semanal, porque el dinero se recibe con mayor prontitud. El pago de los salarios mensual, no está contemplado en la Ley Federal del Trabajo, aplica en ciertas empresas, como pueden ser transnacionales, normalmente a niveles jerárquicos elevados, siendo así, y no exista queja del trabajador, podría operar un pago de salario mensual, sin embargo, lo recomendable es considerar que se lleve a cabo de manera semanal o quincenal de acuerdo con lo que establece el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo para evitar cualquier contingencia.

11. PAGO DE SALARIO EN MONEDA DE CURSO LEGAL

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 30 de noviembre de 2012, se considera que, previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón. (101 LFT).

Anteriormente aunque la Ley Federal del Trabajo en su artículo 101 sólo permitía el manejo de efectivo para el pago de la nómina existían resoluciones del tribunal que permitían hacerlo en cheque o por transferencia bancaria.

No obstante, en muchas empresas los mismos trabajadores no aceptan el pago de su salario de una manera distinta a dinero en efectivo, por lo que, para evitar controversias, se efectúa el pago de esa manera con los riesgos y costos que conlleva.

En el artículo 27 fracción III de la Ley de ISR vigente a partir de 2014 se contempla la situación que los pagos de sueldos y salarios que excedan $ 2,000 se tendrán que llevar a cabo con cheque nominativo para abono en cuenta del beneficiario, transferencia bancaria, con tarjeta de crédito o débito, lo cual es un requisito para llevar a cabo la deducción de ISR correspondiente. Por lo anterior se presenta la siguiente disposición de RLISR:

Deducción de salarios pagados en efectivo

> **ARTICULO 43 RLISR.** *Para efectos del artículo 27, fracción III de la Ley, las erogaciones efectuadas por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere el artículo 94 de la Ley, pagadas en efectivo podrán ser deducibles, siempre que además de cumplir con todos los requisitos que señalan las disposiciones fiscales para la deducibilidad de dicho concepto, se cumpla con la obligación inherente a la emisión del comprobante fiscal correspondiente por concepto de nómina.*

12. DESCUENTOS EN LOS SALARIOS

Es un punto muy interesante, ya que existe una lista definida de lo que se puede descontar al trabajador de sus salarios contenida en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, de manera resumida se muestran a continuación:

I. El pago de adeudos por préstamo o anticipo de sueldos, la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

Debido a que no es del todo claro en la Ley Federal del Trabajo, se han presentado en tribunal diferentes resoluciones, de las cuales una de las que más congruencia se tiene es la siguiente:

> Octava Epoca
> Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
> Fuente: Semanario Judicial de la Federación
> Tomo: XIV, Septiembre de 1994
> Tesis: I. 7o. T. 276 L
> Página: 310

> **DESCUENTO EN SALARIOS, LA DISPOSICION DE QUE NO SEA MAYOR AL 30% DEL EXCEDENTE DEL SALARIO MINIMO, SOLAMENTE ES APLICABLE CUANDO ESTA VIGENTE LA RELACION DE TRABAJO.** Si bien el artículo 110, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo dispone que el descuento en los salarios de los trabajadores, por pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento, será el convenido por las partes y no podrá ser mayor al 30% del excedente del salario mínimo, debe entenderse que esta disposición solamente es aplicable en aquellos casos en los que la relación laboral esté vigente, por lo que existe la posibilidad de hacer descuentos periódicos en el salario del trabajador, pero, cuando ya no existe vínculo laboral entre las partes, entonces no tiene aplicación el dispositivo mencionado y únicamente se estará al tope máximo de exigibilidad de la deuda, que el propio dispositivo prevé, hasta la cantidad correspondiente a un mes de salarios.
>
> SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 3327/94. Raúl Lisardo González Cobos. 14 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández Meza.

Esto visto con un ejemplo que se presenta a continuación:

Salario mensual	5,000.00
Menos:	
1 UMA mensual	2,700.00
Excedente del salario	2,300.00
Por:	
Tasa	30%
Resulta:	
Cantidad máxima a descontar a un trabajador a través de la nómina en un mes por concepto de préstamos o anticipo de sueldos	690.00

La moraleja, es no prestar más de un mes de salario al trabajador para evitar controversias.

Sin embargo, pudiera existir otra manera de préstamos y no necesariamente a través de la nómina para evitar todas estas limitantes.

II. Pago de renta que no podrá exceder de un 15% del salario.

III. Descuentos por créditos que el Infonavit haya otorgado al trabajador.

En la práctica se tienen muchas dudas e irregularidades con los descuentos relacionados con el Infonavit, por lo que se presentan los siguientes lineamientos que pueden ser de utilidad:

Para los descuentos antes mencionados, se notificará al patrón a través de aviso para retención, en su caso, a través de la cédula de determinación, el patrón deberá iniciar la retención (44 Reglamento Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit).

Los patrones son solidariamente responsables del entero de los descuentos (50 Reglamento Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit).

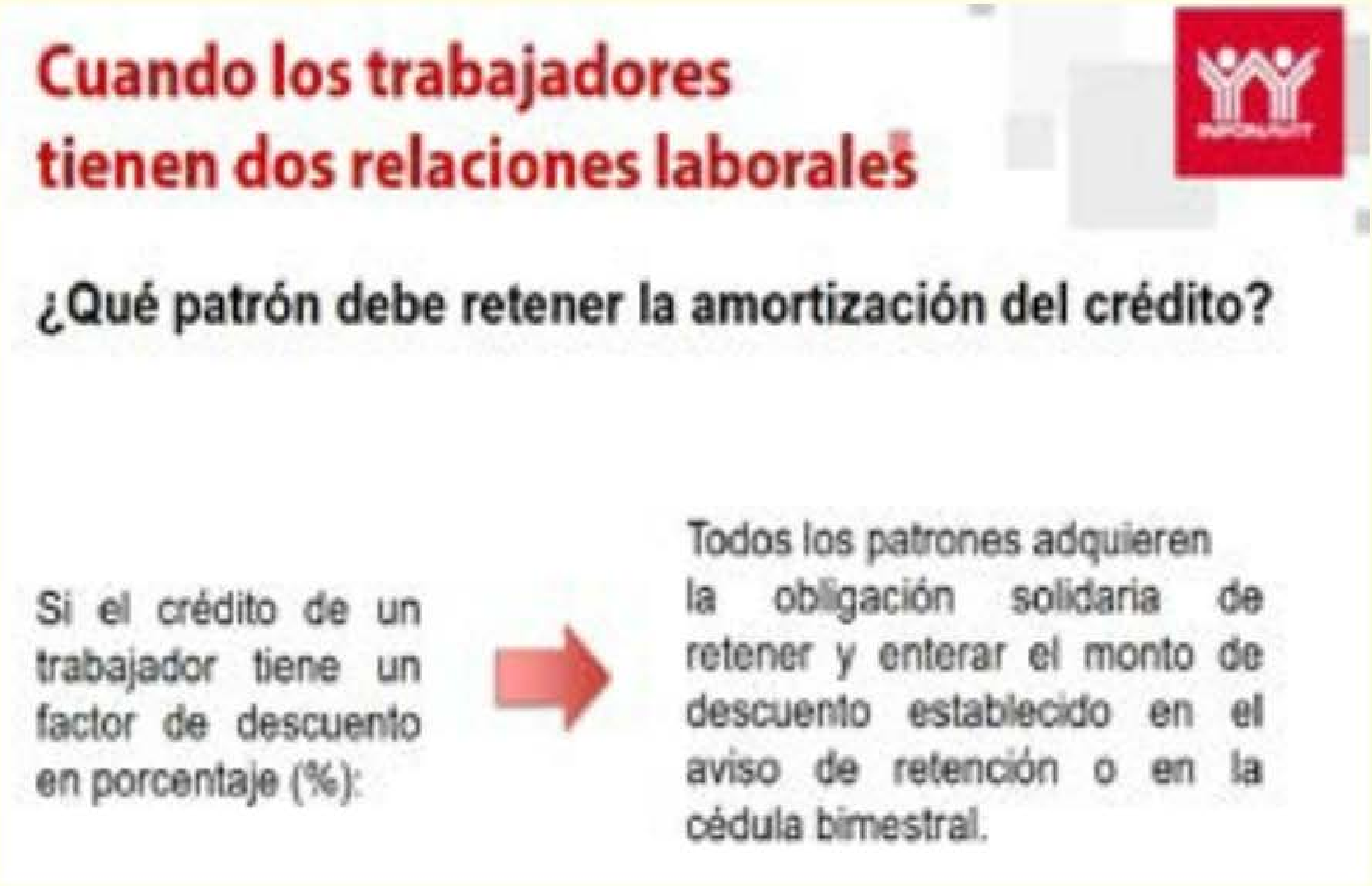
El patrón que omita efectuar los descuentos correspondientes deberá enterar por su cuenta los abonos para la amortización de créditos (52 Reglamento Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit).

La obligación patronal de efectuar y enterar descuentos sólo se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias (49 Reglamento Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit). Tratándose de incapacidades, sólo subsistirá la obligación de efectuar y enterar los descuentos cuando el patrón tenga celebrado convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios con el Instituto Mexicano del Seguro Social. (49 Reglamento Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit).

Cuando se trate de amortizaciones en cuota fija, durante los períodos de ausentismo e incapacidades, el trabajador debe cubrirla directamente al Infonavit, según los últimos criterios dados a conocer por el Area de Recuperación de Amortizaciones del Infonavit, tal como lo señalan los contratos de otorgamiento de crédito firmado por el propio trabajador.

En caso de tener alguna controversia con lo que se refiere al descuento de los créditos de Infonavit, lo mejor es acudir lo antes posible a las oficinas del propio instituto para llevar a cabo las aclaraciones pertinentes. Consulta página Internet de Infonavit.

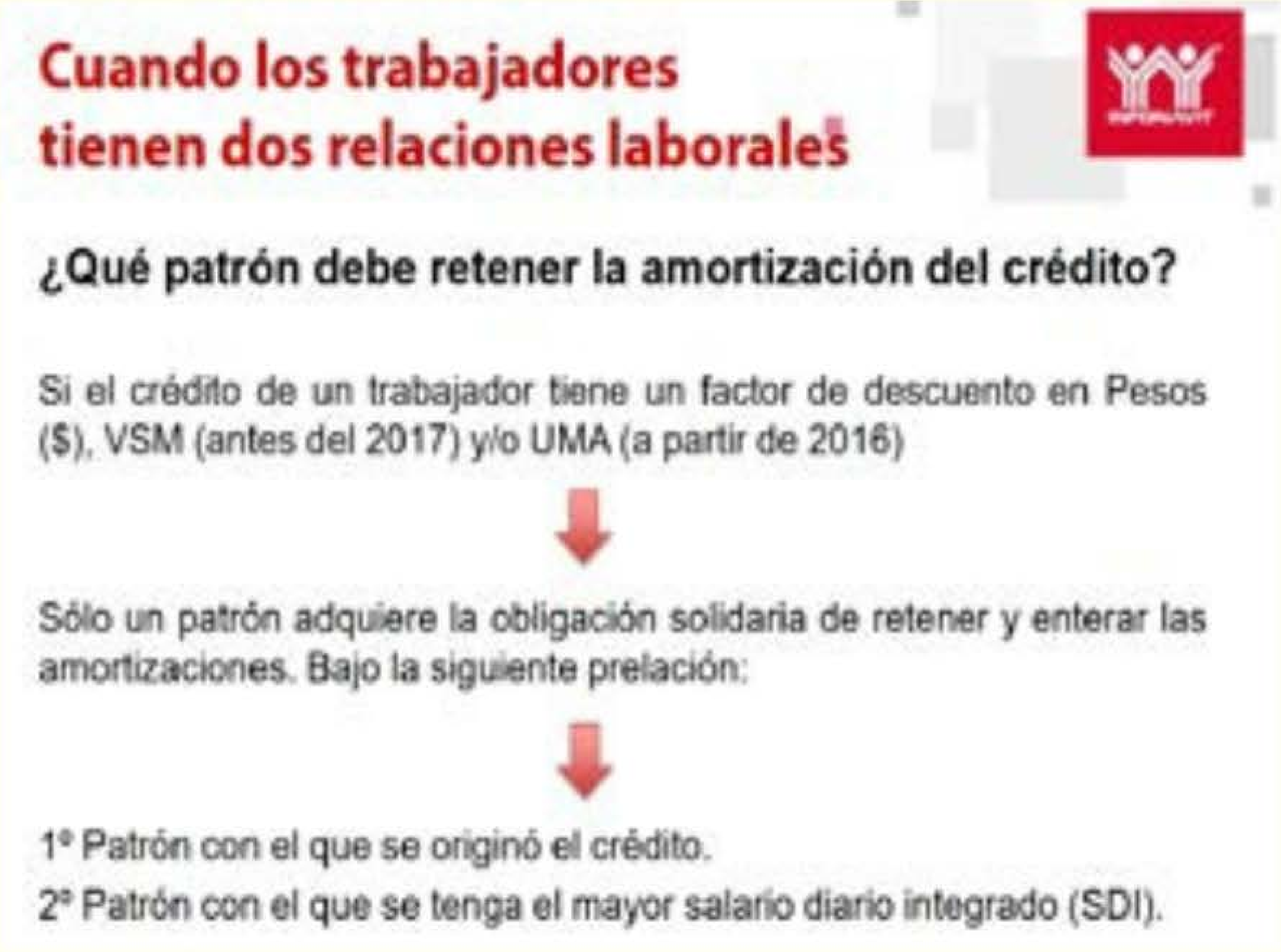
El INFONAVIT ha dado a conocer lo siguiente:



Cuando los trabajadores tienen dos relaciones laborales

¿Qué patrón debe retener la amortización del crédito?

Si el crédito de un trabajador tiene un factor de descuento en porcentaje (%): → Todos los patrones adquieren la obligación solidaria de retener y enterar el monto de descuento establecido en el aviso de retención o en la cédula bimestral.



Cuando los trabajadores tienen dos relaciones laborales

¿Qué patrón debe retener la amortización del crédito?

Si el crédito de un trabajador tiene un factor de descuento en Pesos ($), VSM (antes del 2017) y/o UMA (a partir de 2016)

↓

Sólo un patrón adquiere la obligación solidaria de retener y enterar las amortizaciones. Bajo la siguiente prelación:

↓

1° Patrón con el que se originó el crédito.

2° Patrón con el que se tenga el mayor salario diario integrado (SDI).

IV. Pago a caja de ahorro, sin que sea mayor al 30% del excedente del salario mínimo.

V. Pago de pensiones alimenticias.

En este caso siempre surge la duda: ¿qué debe descontarse primero al trabajador? De conformidad con el artículo 149 del Código Fiscal de la Federación se establece que en primer lugar se encuentran los alimentos, esto es, la pensión alimenticia, posteriormente los impuestos.

El no llevar a cabo el descuento de las cantidades anteriores cuando así lo indique juez competente a través de un oficio que debe notificarse directamente al patrón, conlleva responsabilidades importantes como son multa y hasta privación de la libertad para el administrador o patrón que no las acate.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 30 de noviembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación se considera que en caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral. (110 y 132 XXIII Bis LFT).

VI. Pago de las cuotas sindicales.

VII. Pago al fondo de fomento y garantía para el consumo, que otorgue créditos a los trabajadores baratos y accesibles.

Con la reforma a la LFT publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se añade como obligación a los patrones afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón. (132 fracción XXVI Bis LFT).

Asimismo, los patrones contaban con doce meses a partir del 30 de noviembre de 2012, para proceder a realizar los trámites conducentes para afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. (Artículo Segundo Transitorio LFT).

13. INTERESES POR PRESTAMOS

Qué cantidad puede el patrón cobrar de intereses al trabajador por los préstamos o anticipos de salarios, ninguna, según lo establece el artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo se puede preguntar cómo hacen los bancos que le otorgan créditos a sus trabajadores con intereses muy bajos, según se puede apreciar en la siguiente resolución de tribunal que la institución de crédito actúa como tal, o sea otorgando créditos, por lo que ese crédito no se considera como prestación laboral:

Intereses préstamos empleados bancarios

Novena Epoca
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: VII, Mayo de 1998
Tesis: I. 1o. T.95 L
Página: 1089

TRABAJADORES BANCARIOS. LOS INTERESES DEVENGADOS POR PRESTAMOS CONCEDIDOS POR LAS INSTITUCIONES DE CREDITO A SUS TRABAJADORES, NO ENCUADRAN EN LA HIPOTESIS CONTEMPLADA EN EL ARTICULO 111 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Aun cuando el artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses, tal hipótesis no se presenta cuando la deuda adquirida tiene su origen en el otorgamiento de un crédito hipotecario concedido al trabajador por una institución bancaria, en el que, por la naturaleza misma de dicho crédito, deben pactarse intereses, sin importar el hecho de que el beneficiario sea trabajador del banco otorgante, pues en ese caso actúa como institución de crédito, cuyas operaciones, entre otras, son precisamente las de otorgar créditos, por lo que en este supuesto no puede considerarse tal crédito como una prestación laboral emanada de un contrato de trabajo, sino que en todo caso lo sería el interés preferencial que se les concede por ser sus trabajadores.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 461/98. Carmen Yolanda Aceves Rodríguez. 26 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: José Luis Algarra Lara.

14. PREFERENCIA DE PAGO DE SALARIOS Y ACREEDORES

El artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo establece que el pago de los salarios de los trabajadores son preferentes a cualquier otro crédito que tenga el patrón, incluyendo los fiscales y del IMSS.

15. PROPINAS

Las propinas, en forma general, incluso, se conocen, comentarios de uno de los autores de la Ley Federal del Trabajo, Mario de la Cueva, no pueden ser salario, debido a que no cumplen con el requisito primordial que es la subordinación, quien las paga no es realmente el patrón, por lo tanto, quien las recibe no es trabajador, y la retribución no puede ser salario.

Lo anterior aplica como se indica de manera general, por ejemplo, a los empacadores de los supermercados, llamados “cerillos”, a los despachadores de las gasolineras, que perciban únicamente la propina. Sin embargo el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo establece que para los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, la propina es parte del salario, por tanto, la propina es salario, con las consecuencias laborales, para efectos de indemnización y fiscales que conlleva.

Las propinas de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, en la práctica, son “terribles”, debido a que muchos de los patrones no las consideran de esa manera con todos los riesgos que esto tiene, de esa manera se considera de acuerdo con los siguientes lineamientos:

> Octava Epoca
> Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
> Fuente: Semanario Judicial de la Federación
> Tomo: IX - Mayo
> Página: 495
>
> **PROPINAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO, AUN CUANDO EN EL CONTRATO COLECTIVO NO HAYA CLAUSULA AL RESPECTO.** Las propinas que perciben los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, forman parte del salario, en virtud de que así se establece en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que se relaciona con el numeral 347 del mismo ordenamiento, conforme al cual si no se determina en calidad de propina un porcentaje sobre las comiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario base, para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. Lo anterior debe estipularse al formular el contrato colectivo de trabajo, pero si de su lectura no se observa manifestación alguna al respecto, tal omisión sólo es imputable al patrón, ya que es él quien cuenta con los mejores medios, de tal manera que no puede estimarse que al redactar el citado contrato colectivo de trabajo lo hizo por ignorancia de la ley, máxime que la propina es una donación liberal del cliente por un servicio que el trabajador le presta a éste, pero que lo realiza por cuenta del patrón, de tal modo que esa omisión no debe perjudicar a los trabajadores en sus

derechos, derivados de las normas del trabajo y de los servicios prestados, por ser el patrón el único responsable de la falta de esa formalidad.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 246/91. Manuel Jesús Concha Mota y coagraviados. 25 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Martínez Martínez. Secretaria: Silvia Alcocer Enríquez.

43/ISR/N Propinas. Constituyen un Ingreso para el Trabajador.

El artículo 94, primer párrafo de la Ley del ISR establece que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 96 de la Ley del ISR, respecto del impuesto que resulte a cargo del trabajador, la retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario la tarifa a que se refiere dicha disposición legal.

El artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo señala que las propinas percibidas por los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, son parte del salario del trabajador.

Por lo anterior, las propinas antes referidas que les sean concedidas a los trabajadores, deben ser consideradas por el empleador para efectuar el cálculo y retención del ISR que, en su caso, resulte a cargo del trabajador, en los términos del artículo 96 de la Ley del ISR.

Origen	Primer antecedente
9/93	Emitido mediante oficio 325-A-VII-5840 de 25 de junio de 1993.

33/IVA/N Propinas. No forman parte de la base gravable del IVA.

El artículo 18 de la Ley del IVA establece que para calcular el impuesto tratándose de prestación de servicios, se considerará como valor el total de la contraprestación pactada, así como las cantidades que además se carguen o cobren a quien reciba el servicio por otros impuestos, derechos, viáticos, gastos de toda clase, reembolsos, intereses normales o moratorios, penas convencionales y cualquier otro concepto.

El artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo indica que las propinas son parte del salario de los trabajadores, por lo que los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

De la interpretación armónica a los preceptos en cita se desprende que las remuneraciones que se perciben por concepto de propina no forman parte de la base gravable del IVA por la prestación de servicios; lo anterior, ya que el prestador de los servicios, el patrón, no puede reservarse participación alguna sobre las propinas al ser parte del salario de los trabajadores.

Origen	Primer antecedente
108/2004/IVA	Emitido mediante oficio 325-SAT-IV-B-91597 de 31 de agosto de 2004.

Acuerdo del Honorable Consejo Técnico del IMSS 106/82

… se establece el criterio de que las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes que no pueden ser determinadas o determinables, conforme a lo dispuesto en los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, no forman parte del salario para efectos de cotización.

… respecto de los casos en que las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes no deben formar parte del salario para efectos de cotización, así como la consulta de si el propio acuerdo es aplicable a los casos de propinas pactadas y pagadas, como el de las salas de banquetes y eventos especiales donde la entrega de las cantidades por ese concepto la hace directamente el propietario del establecimiento… las propinas recibidas por los trabajadores en los términos expresados por el funcionario mencionado, sí deben acumularse al salario de estos últimos, para efectos de cotización…

En el Acuerdo Técnico del IMSS anterior, se considera algo de suma importancia, las propinas de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, que no pueden ser determinadas o determinables, no forman parte del salario para efectos de cotización, en la práctica cuáles son éstas, son las propinas que se reciben en efectivo y no se tiene un registro o control de ellas, de la misma manera que indica el Acuerdo Técnico del IMSS que no son integrables, por la característica principal que no se pueden determinar, se considera que no son gravables para otros ordenamientos como son la Ley del ISR, y el impuesto estatal que corresponda, en su caso, tampoco integrables para efectos indemnizatorios.

16. CONTRATO

El contrato ya sea individual, colectivo, o contrato ley, es de suma importancia porque ahí se plasman las características con las que fue contratado el trabajador, como son salario, horario de trabajo, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, CURP, etcétera, que se utilizan para el cálculo de las prestaciones de los trabajadores y a su vez los impuestos correspondientes.

17. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo diurna es de ocho horas, la nocturna es de siete horas, y la mixta de siete horas y media. Se considera jornada diurna la que va de las 6:00 horas a las 20:00 horas, la nocturna que va de las 20:00 horas a las 6:00 horas del día siguiente y la mixta que la jornada contempla horas de la jornada nocturna y de la diurna simultáneamente, si en una jornada se consideran tres horas y media o más en el horario nocturno se toma en cuenta como una jornada nocturna, según los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.

La prolongación de servicios posteriores a la jornada de trabajo se consideran horas extras que se pagarán dobles o triples, según se explicará más adelante.

El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Lo anterior puede dar facilidades para que el patrón no incurra en gastos adicionales, por ejemplo, se establece que en la empresa no se trabajará el sábado, pero para descansar el sábado las horas de este día se distribuirán durante la semana, esto es, que se llevarán actividades de trabajo durante los días de lunes a viernes, en jornada diurna, por las ocho horas normales y una hora y 36 minutos más para poder disfrutar del descanso del sábado, sin que se considere bajo los parámetros anteriores ninguna cantidad por concepto de horas extras.

18. HORAS EXTRAS

Dentro de la Ley Federal del Trabajo el artículo 67 indica que las horas extras que se pagarán con un cien por ciento más; en este libro se mencionarán como horas extras dobles. El artículo 68 establece que las horas extras que ahí se mencionan se pagarán con un doscientos por ciento más, para efectos de la presente obra se mencionarán como horas extras triples.

Las horas extras, es de los conceptos más controvertidos en la práctica debido a que no se tiene una clara definición en la Ley Federal del Trabajo para su cálculo; nos dice el artículo 66 de la mencionada Ley que podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, a su vez, el artículo 67 de la LFT indica que las horas extras se pagarán dobles, y por último el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo dice que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador las horas extras excedentes al triple. Esto nos lleva a preguntar, qué pasa con un día donde se trabajen 4 horas diarias, las tres primeras es obvio que se pagan dobles, pero la cuarta hora no existe un lineamiento que indique cómo pagarla, por lo que la interpretación que más prevalece es que se paga triple, sin embargo también existe la interpretación contraria, de únicamente pagar esta cuarta hora doble, debido a que no ha excedido de nueve a la semana. La recomendación, si se quiere evitar controversias y tener una sana marcha de la empresa, es la de pagar las horas extras triples siempre y cuando excedan de tres al día, tres a la semana o de nueve horas en la semana, sin embargo en casos de controversia en la junta de conciliación y arbitraje o en algún tribunal laboral, se pudiera adoptar el criterio de pagar las horas triples únicamente cuando excedan de 9 a la semana.

Como complemento se plantea cómo han resuelto los tribunales para el cálculo de las horas extras de acuerdo con lo comentado en párrafos anteriores:

Horas extras excedente de tres se pagan 200% más

Séptima Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 58 Quinta Parte
Página: 27

HORAS EXTRAS EN NUMERO SUPERIOR AL PERMITIDO POR LA LEY. NO ESTAN OBLIGADOS LOS TRABAJADORES A LABORARLAS. Según se desprende de los artículos 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, les está prohibido a los patrones exigir a los trabajadores la prestación de servicios extraordinarios **por más de tres horas diarias** y más de tres veces en una semana, y a su vez, los trabajadores no están obligados a prestar servicios extraordinarios por un tiempo mayor al permitido. En caso de infracción a dichos preceptos, los patrones deben **pagar un 200% más** del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley.

Amparo directo 3383/73. Ernesto Ruiz Guzmán. 25 de octubre de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

JURISPRUDENCIA 2a./J. 90/2013 (10a.)

TIEMPO EXTRAORDINARIO. MECANISMO DE CALCULO PARA SU PAGO CONFORME AL ARTICULO 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De los artículos 66 a 68 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que un trabajador puede prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, es decir, superior al límite de 3 horas diarias y de 3 veces a la semana, en cuyo caso el mecanismo para calcular el pago del tiempo extraordinario es el previsto en el párrafo segundo del indicado artículo 68, el cual establece que el tiempo extraordinario laborado que exceda de 9 horas a la semana deberá pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. Consecuentemente, las primeras 9 horas extras laboradas se cubrirán a razón del 100% más, mientras que las que excedan de dicho límite deberán pagarse al 200% más.

Contradicción de tesis 75/2013. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 17 de abril de 2013. Unanimidad de cuatro votos; votó con salvedad José Fernando Franco González Salas. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Ponente: Luis María Aguilar Morales.- Secretaria: Laura Montes López.

Tesis de jurisprudencia aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de mayo del dos mil trece

También se presentan resoluciones de tribunal que son importantes para conocer el cálculo de las horas extras:

Horas extras obligación de laborar

Séptima Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 58 Quinta Parte
Página: 34

HORAS EXTRAS. OBLIGACION DE LABORARLAS CUANDO EXISTAN CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS QUE LO REQUIERAN. Los artículos 65 y 66 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al patrón implícitamente la facultad de exigir los servicios extraordinarios al trabajador, al establecer en qué casos puede prolongarse la jornada de labores. Y es que el trabajo extraordinario no puede ser eludido por el trabajador cuando existen circunstancias, también extraordinarias, que así lo requieran, pues ese tipo de labores constituye una necesidad de la producción, a la cual no solamente el patrón debe aportar su capital, sino también el operario su fuerza de trabajo. No es posible lograr la necesaria conjunción y llevar a cabo una producción acorde con las necesidades del mercado, si se deja al arbitrio del trabajador el prolongar o no su jornada de trabajo cuando existan circunstancias extraordinarias que lo requieran. Mientras no se rebasen los límites legales, o sea, que no se exija trabajo extraordinario por más de tres horas en cada ocasión y por más de nueve horas a la semana, los patrones tienen justificación legal para requerir a los trabajadores que laboren tiempo extraordinario. *(47 XI LFT, causal de rescisión la desobediencia)*

Amparo directo 3383/73. Ernesto Ruiz Guzmán. 25 de octubre de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Horas extras no integran para liquidación

Octava Epoca
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: IX, Marzo de 1992
Tesis: VIII. 2o. J/4
Página: 83

ALIMENTOS Y EXCEDENTES DE TURNO, NO DEBEN CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. La media hora para tomar alimentos y el excedente de turno o tiempo extraordinario, no deben considerarse como parte integral del salario; dada la naturaleza extraordinaria de las prestaciones que nos ocupan, pues no pueden conceptuarse como una prestación que el trabajador reciba a cambio de los servicios prestados durante la jornada ordinaria, de acuerdo con los artículos 84, 86 de la Ley Federal del Trabajo y 123, fracción VI constitucional, y por lo tanto las percepciones extraordinarias obtenidas por esos conceptos no son susceptibles de ser tomadas en consideración para los efectos de la integración del salario base de liquidación.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 375/91. Rolando Barrera Segura y coagraviados. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Ibarrola González. Secretaria: Arcelia de la Cruz Lugo.

Amparo directo 379/91. Ascensión Tabares Rubio y coagraviados. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Ibarrola González. Secretario: José Martín Hernández Simental.

Amparo directo 381/91. Isidro Fabela Hernández y coagraviados. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretario: Humberto de Jesús Siller Arras.

Amparo directo 378/91. Eliazar Zamora Guajardo y coagraviados. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretario: Humberto de Jesús Siller Arras.

Amparo directo 376/91. Alfredo Carmona Arévalo y coagraviados. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretario: Antonio López Padilla.

Media hora de descanso no aplica en jornada discontinua

Octava Epoca
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: VI, Segunda Parte -2, Julio a Diciembre de 1990
Página: 512

DESCANSO DE MEDIA HORA EN LA JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA, NO ES OBLIGATORIO PARA EL PATRON EL OTORGARLO. De una congruente interpretación *a contrario sensu* del artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que cuando la jornada de labores es discontinua, el patrón no está obligado a otorgar el mínimo de media hora de descanso a que se refiere tal precepto; pues como el horario máximo de trabajo se regirá conforme a lo establecido en el artículo 61 del ordenamiento en cita.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 3106/90. Efraín García Guzmán. 18 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Enrique Valencia Lira.

Media hora de descanso pago extraordinario

Novena Epoca
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: IV, Agosto de 1996 Tesis: 2a./J. 38/96
Página: 244

SALARIO POR EL PERIODO DE DESCANSO EN JORNADA CONTINUA DE TRABAJO. DEBE CUBRIRSE COMO TIEMPO EXTRAORDINARIO SI EL TRABAJADOR, EN LUGAR DE DESCANSAR, LABORO DURANTE DICHO PERIODO. Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo prevén que durante la jornada continua, debe concederse al trabajador un descanso de por lo menos media hora, estableciendo que cuando no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, el lapso correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada laboral. Por tanto, en la hipótesis de que un trabajador permanezca en el centro de trabajo durante el aludido período de descanso, por disposición de los relacionados preceptos legales, ese tiempo debe considerarse como efectivamente trabajado y, por consiguiente, debe remunerarse a razón de salario ordinario. Pero en el supuesto de que el obrero labore en lugar de descansar, el salario que debe cubrírsele es el correspondiente para la jornada extraordinaria, en aplicación analógica de lo dispuesto por el artículo 123, fracción XI, de la Constitución, al incrementarse la jornada laboral por el tiempo relativo al susodicho período de descanso. Contradicción de tesis 9/96. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 21 de junio de 1996. Cinco

> votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Humberto Suárez Camacho.
>
> Tesis de jurisprudencia 38/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de veintiuno de junio de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Los artículos 65 y 67 de la Ley Federal del Trabajo establecen que las horas extras se pagarán normales, esto es, ni dobles ni triples, en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón.

19. DIAS DE DESCANSO Y PRIMA DOMINICAL

Los días de descanso obligatorio, que establece el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo son:

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; (a partir de 2006 DO 17/01/06)

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; (a partir de 2007 DO 17/01/06)

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; (a partir de 2006 DO 17/01/06)

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre; y

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación. Lo anterior contenido en el artículo 75 de la LFT, da pie a la posibilidad de llegar a un acuerdo con los trabajadores para intercambiar días, por ejemplo laborar el 1o. de mayo en sustitución del jueves de semana santa, sin embargo, la recomendación es que este tipo de convenios se presenten ante la junta de conciliación para darles mayor solidez y certeza para así evitar controversias futuras.

Los trabajadores que presten sus servicios en los días de descanso obligatorio, tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado, lo que comúnmente se conoce como triple, en concordancia con el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro, se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, de conformidad con los artículos 69 y 71 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajo en domingo tendrá derecho a una prima de un veinticinco por ciento, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, de acuerdo con el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo. Esto implica que siempre que se trabaje en domingo se tendrá derecho a dicha prima. Existen criterios que indican que el único caso que no se tuviera derecho a la prima dominical sería cuando el trabajador únicamente laborara el domingo, sin embargo para no tener controversia se recomienda pagar la prima dominical siempre que se trabaje el domingo.

Por el trabajo en día de descanso se pagará una cantidad adicional del doble de su salario, lo que comúnmente se entiende que se paga triple (71 LFT).

Por ejemplo si el día de descanso semanal es domingo y se labora este día, suponiendo un salario ordinario de $ 200.00 al día, se pagará al trabajador en total la cantidad de $ 650.00.

20. VACACIONES Y DIFERENTES OPCIONES DE CALCULO

De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo las vacaciones se calculan, por lo menos, 6 días para el primer año de servicios del trabajador, 8 para el segundo, 10 para el tercero, y 12 para el cuarto, después del cuarto año el período vacacional se incrementará en dos días por cada cinco de servicios, y aquí se presenta una diferencia de criterios, el primer criterio según resolución de la Secretaría de Trabajo del 27 de julio de 1970 del departamento jurídico, oficio 9.000373, indica que el período vacacional deberá ser de 14 días a partir del noveno año, y el segundo criterio que más favorece al trabajador se establece incluso por jurisprudencia que el período vacacional se incrementa a 14 días a partir del quinto año de acuerdo con lo siguiente:

Novena Epoca
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: III, Febrero de 1996
Tesis: 2a./J. 6/96
Página: 245

VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

Contradicción de tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos. 10 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Tesis de jurisprudencia 6/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Genaro David Góngora Pimentel, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Juan Díaz Romero.

Lo cual lleva al cálculo de vacaciones como se aprecia en los siguientes cuadros:

El primero como indica la resolución de la Secretaría del Trabajo del 27 de julio de 1970 del departamento jurídico, oficio 9.000373:

Año	Días de vacaciones por año	25% de prima vacacional calculado en días	Días de aguinaldo	Días adicionales por prestaciones	Entre 365 días	Más la unidad
1	6	1.50	15	16.50	0.0452	1.0452
2	8	2.00	15	17.00	0.0466	1.0466
3	10	2.50	15	17.50	0.0479	1.0479
4	12	3.00	15	18.00	0.0493	1.0493
5	12	3.00	15	18.00	0.0493	1.0493
6	12	3.00	15	18.00	0.0493	1.0493
7	12	3.00	15	18.00	0.0493	1.0493
8	12	3.00	15	18.00	0.0493	1.0493
9	14	3.50	15	18.50	0.0507	1.0507
10	14	3.50	15	18.50	0.0507	1.0507

El segundo criterio de acuerdo con la jurisprudencia mencionada:

Año	Días de vacaciones por año	25% de prima vacacional calculado en días	Días de aguinaldo	Días adicionales por prestaciones	Entre 365 días	Más la unidad
1	6	1.50	15	16.50	0.0452	1.0452
2	8	2.00	15	17.00	0.0466	1.0466
3	10	2.50	15	17.50	0.0479	1.0479
4	12	3.00	15	18.00	0.0493	1.0493
5	14	3.50	15	18.50	0.0507	1.0507
6	14	3.50	15	18.50	0.0507	1.0507
7	14	3.50	15	18.50	0.0507	1.0507
8	14	3.50	15	18.50	0.0507	1.0507
9	14	3.50	15	18.50	0.0507	1.0507
10	16	4.00	15	19.00	0.0521	1.0521

Dicho sea de paso, también se presentan los cálculos para llegar a los factores de integración con prestaciones mínimas de la Ley Federal del Trabajo, que en su caso pudieran coincidir con los de la LSS, pero como ya se ha comentado el salario diario integrado para la Ley Federal del Trabajo en principio es distinto que el que se utiliza para el cálculo de las cuotas de seguridad social.

Las vacaciones deberán concederse 6 meses después del aniversario (81 LFT), al menos 6 días continuos (78 LFT) y gozarán de una prima de por lo menos el 25% (80 LFT).

Las vacaciones deberán disfrutarse no trabajarse, a menos que sea el fin de la relación laboral y se adeuden vacaciones, éstas serán pagadas (79 LFT).

A continuación se presenta resolución de tribunal donde indica cómo prescribe el derecho de las vacaciones que no han sido disfrutadas:

Prescripción derecho de vacaciones

Novena Epoca
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: V, Enero de 1997
Tesis: 2a./J. 1/97
Página: 199

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO RESPECTIVO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio; y de acuerdo con el artículo 516 del mismo ordenamiento, el plazo de la prescripción de la acción para reclamar el pago de las vacaciones y de la prima vacacional, debe computarse a partir del día siguiente al que concluye ese lapso de seis meses dentro de los cuales el trabajador tiene derecho a disfrutar de su período vacacional, porque hasta la conclusión de ese término es cuando la obligación se hace exigible ante la Junta, mas no a partir de la conclusión del período anual o parte proporcional reclamados, debido a que el patrón cuenta con seis meses para conceder a los trabajadores el período vacacional y mientras no se agote este plazo, desde luego, no se da el incumplimiento del imperativo legal a que se contrae el primer dispositivo invocado.

Contradicción de tesis 21/96. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de noviembre de 1996.

> Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.
>
> Tesis de jurisprudencia 1/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de veintidós de noviembre de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Aunque en muchas empresas se respetan los días de vacaciones que no se han disfrutado, normalmente en caso de controversia se aplica la prescripción como se puede apreciar en la resolución de tribunal anterior.

21. AGUINALDO

De conformidad con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que se le deberá entregar al trabajador antes del 20 de diciembre de cada año una cantidad por concepto de aguinaldo de por lo menos 15 días cuando haya laborado todo el año, cuando no haya laborado todo el año la cantidad a entregar será de manera proporcional conforme al tiempo que haya trabajado.

Salario base para aguinaldo no aplica el integrado

> Octava Epoca
> Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
> Fuente: Semanario Judicial de la Federación
> Tomo: XII - Agosto
> Página: 328
>
> **AGUINALDO. SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACION DEL.** El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no conocido como “integrado”, que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la ley laboral, entre ellas, el aguinaldo mismo, y que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque en el primero está ya incluido el segundo y de considerar que aquél es el que debe tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, éste se vería también incrementado con aquél, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste, no puede servir de base al aguinaldo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 213/93. Fermín Fernando Duarte Avila. 21 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Alvarez. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Tesis 124, pág. 200.

Incapacidades por enfermedad no calculan para aguinaldo

Séptima Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 74 Quinta Parte
Página: 14

AGUINALDO Y DIAS FESTIVOS, EL TRABAJADOR NO TIENE DERECHO AL PAGO DE, CUANDO ESTANDO INCAPACITADO NO LABORA EN LOS LAPSOS EN QUE SE GENERAN LOS DERECHOS RESPECTIVOS. Si un trabajador se encontraba incapacitado durante los lapsos en los cuales debió generarse el derecho a cobrar el aguinaldo y el importe de los días festivos que reclame, de manera que no laboró durante tales lapsos, y en cambio el Instituto Mexicano del Seguro Social le cubrió los subsidios a que tenía derecho durante los períodos de incapacidad, es indiscutible que no procede el pago de las prestaciones mencionadas. Ello es así, porque la relación laboral se encuentra suspendida durante tales lapsos, en los términos de la fracción II del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y, con ello, sin responsabilidad para el patrón de pagar el salario.

Amparo directo 3653/74. Humberto Navarrete Huitrón. 27 de febrero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Incapacidad por riesgo de trabajo sí calcula para aguinaldo

Octava Epoca
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XV-I, Febrero
Tesis: III.T.268 L
Página: 42

AGUINALDO, INCAPACIDAD PROVENIENTE DEL RIESGO DE TRABAJO, DEBE COMPUTARSE PARA LOS EFECTOS DEL PAGO DEL. De acuerdo con el principio general contenido en el artículo 87 de la ley laboral, el aguinaldo se devenga por el tiempo trabajado durante el lapso en que el propio aguinaldo se paga, pero si la ausencia del trabajador se debe a una incapacidad proveniente de riesgo de trabajo, ese tiempo no trabajado sí debe computarse para los efectos del pago de aguinaldo, porque el responsable de las consecuencias derivadas de un riesgo de trabajo, lo es el patrón y por lo tanto, la ausencia del trabajador motivada por ese riesgo, no puede depararle perjuicio en cuanto al pago del aguinaldo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo directo 497/94. Alejandro Ramos López. 25 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

Nota: Esta tesis aparece en Séptima Epoca, Quinta Parte, Vol. 109-114, página 10, del Semanario Judicial de la Federación.

Véase: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, tesis relacionada con la Jurisprudencia número 17, página 17, del Semanario Judicial de la Federación.

Pago proporcional de aguinaldo a días laborados

Octava Epoca
Tribunales Colegiados de Circuito
Semanario Judicial de la Federación
Tomo V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990
Página 59, aislada, Laboral

AGUINALDO, LAS FALTAS DE ASISTENCIA AUTORIZAN AL PATRON A PAGARLO EN FORMA PROPORCIONAL. Cuando el trabajador falta a sus labores, justificada o injustificadamente, el patrón se encuentra facultado, de conformidad con el artículo 87, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, a pagarle el aguinaldo en forma proporcional, dado que tal prestación se devenga por el tiempo laborado durante el lapso de un año, por lo que es necesario, para tener derecho al pago íntegro del aguinaldo, que no se haya faltado al trabajo durante el aludido término.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Precedentes: Amparo directo 6057/89. Secretario de Hacienda y Crédito Público. Unanimidad de votos. 23 de enero de

1990. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea.

Incapacidad por maternidad sí calcula para aguinaldo

Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Octava Epoca
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: I, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988
Página: 343

INCAPACIDAD POR MATERNIDAD, PAGO DE SALARIOS EN LOS CASOS DE. Los períodos de descanso a que tienen derecho las trabajadoras con motivo de embarazo, deben ser forzosamente con goce íntegro de salario y de los derechos adquiridos por la relación laboral, lo cual impide que se realice una compensación con los salarios cubiertos por los días de descanso anteriores al parto, no disfrutados, pues de hacerlo se estaría transgrediendo la norma constitucional que así lo establece. (Artículo 123, Apartado "A", fracción V y Apartado "B", fracción XI, inciso C).

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 4405/87. Instituto Mexicano del Seguro Social. 13 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretaria: Lourdes Alejandra Flores Díaz.

Los derechos adquiridos en la resolución anterior incluyen los correspondientes al aguinaldo.

No obstante lo mencionado, se debe reflexionar que cuando el IMSS cubre la incapacidad del trabajador, lo hace considerando el salario base de cotización que incluye una parte proporcional del aguinaldo.

Por lo anterior, si el patrón considera días trabajados para el cálculo de aguinaldo, los de incapacidad que el IMSS haya cubierto con salario base de cotización (que incluye parte proporcional de aguinaldo) hacen que exista una duplicidad a favor del trabajador en el cálculo del concepto de aguinaldo, por lo que deberá tomarse en cuenta lo más apropiado según sea el caso.

Recordemos que el salario base de cotización (que incluye parte proporcional de aguinaldo) se cubre al 100% en los casos de riesgo de trabajo y maternidad.

En la práctica se otorga un aguinaldo a un trabajador que laboró durante todo el año, pero después de que se le entrega, o sea, antes del 20 de diciembre, ya no se vuelve a presentar a trabajar, por lo que realmente no laboró todo el año, y no tenía derecho a su aguinaldo al 100%, sin embargo esto no lo puede prever la empresa y la misma Ley Federal del Trabajo obliga a entregar el aguinaldo antes del 20 de diciembre, por lo que se infiere que no hay ninguna responsabilidad para el patrón en este sentido, de haber entregado un aguinaldo por cantidad mayor de acuerdo con las circunstancias antes descritas.

22. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

A partir de 2014 la Participación de los Trabajadores en las Utilidades en la Ley de ISR se intentó determinar de acuerdo a como lo ha establecido la Constitución en su artículo 123 apartado A fracción IX inciso e), que dice que como base es la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Considerando que a dicha base no se pueden disminuir pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo al artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo.

La base para determinar la PTU vigente a partir de 2014 que será su primer reparto en mayo de 2015 se encuentra explicado en el número 8 del capítulo siguiente de este libro en la disposiciones referentes a la Ley de ISR.

Deberá entregarse copia de la declaración anual de ISR a los trabajadores, donde aparece el monto de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades dentro del término de diez días después de haberse presentado, estarán los anexos a disposición de los trabajadores durante un período de 30 días. Dentro de los treinta días siguientes los trabajadores podrán hacer las observaciones que consideren pertinentes ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (121 LFT).

Con la reforma de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, ahora la Secretaría de Hacienda y Crédito Público tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas. (121 fracción II LFT).

Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto adicional de utilidades.

También debe considerarse que por las reformas a la LFT del Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012 los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades. (127 fracción IV Bis LFT).

Para efectos del párrafo anterior, ya se consideraba la definición de qué es establecimiento para la propia Ley Federal del Trabajo, que dice que es, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, 16 LFT.

El pago de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades deberá ser 60 días después de la fecha en que se está obligado a presentar la declaración de ISR del ejercicio, para personas morales en mayo y personas físicas en junio (122 LFT).

Para efectos del Régimen de Incorporación Fiscal la base para el reparto a los trabajadores, será la suma de las utilidades fiscales obtenidas en cada bimestre del ejercicio. El plazo para efectuarse deberá ser dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba presentarse en los términos del artículo 112 de la LISR, la declaración correspondiente al sexto bimestre del ejercicio de que se trate, 111 LISR.

Cómputo del plazo para que los patrones que tributen en el RIF paguen la PTU

3.13.21. RM Para los efectos del artículo 111, octavo párrafo de la Ley del ISR, los contribuyentes que tributen en términos del RIF, podrán efectuar el pago del reparto de las utilidades a sus trabajadores, a más tardar el 29 de junio del año de que se trate.

LISR 111

En caso de declaraciones complementarias se estará sujeto a lo siguiente:

Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo

> Período para efectuar el reparto de utilidades
>
> **6.** El reparto de utilidades en beneficio de los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha que corresponda el impuesto anual… (DO 05/06/14)

> Declaración anual complementaria
>
> **6.** Si la empresa presenta con posterioridad una declaración anual complementaria en la que aumente el ingreso gravable declarado inicialmente para efectos fiscales procederá hacer un reparto adicional dentro de un plazo igual al que establece el artículo anterior. (DO 05/06/14)

Las utilidades no reclamadas por los trabajadores se agregarán al año siguiente (122 LFT) por ejemplo las utilidades del año de 2019 se deben repartir en mayo de 2020, el trabajador tiene derecho a reclamar sus utilidades por un año, por lo que podrá pasar a recogerlas del 31 de mayo de 2020 al 31 de mayo de 2021, de no reclamarlas, se agregarán a las utilidades del año siguiente, o sea a las utilidades del año siguiente a 2020, o sea a las utilidades de 2021 que serán repartidas a más tardar el 31 de mayo de 2022 entre todos los trabajadores que les corresponda ese período, no podría ser de otra manera porque el plazo de un año que tiene el trabajador para poder reclamar sus utilidades, debe vencer antes de considerar dichas utilidades en la declaración anual de ISR a repartirse entre todos los trabajadores.

El salario base para el cálculo de la PTU es el de cuota diaria, no se considera el salario integrado, en caso que la retribución sea variable se considerará el promedio del año (124 LFT). Deberá formarse una comisión obrero patronal que formulará el proyecto de repartición para los trabajadores de las utilidades y se fijará en un lugar visible del establecimiento y los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen pertinentes en un plazo de 15 días (125 LFT).

No están obligadas a repartir utilidades a los trabajadores según el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo:

> **I.** Empresas de nueva creación en el primer año de funcionamiento.
>
> **II.** Empresas de nueva creación que lleven a cabo la elaboración de un nuevo producto, en los dos primeros años de funcionamiento.
>
> **III.** La industria extractiva de nueva creación en el período exploración.
>
> **IV.** Las instituciones de asistencia privada reconocidas por las leyes.
>
> **V.** El IMSS e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

VI. Empresas de capital menor al que fije la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. De acuerdo con el Diario Oficial de la Federación del 19/12/96, se consideran empresas de capital menor aquellas en las que el ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no sea superior a trescientos mil pesos.

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes, 127 Ley Federal del Trabajo:

I. No participarán directores, administradores y gerentes generales. Se entiende que son directores generales, administradores generales y gerentes generales de acuerdo a resolución de tribunal.

Novena Epoca
Tribunales Colegiados de Circuito
Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo VIII, Julio de 1998, p. 355
Tesis I.4o.A.290 A, aislada, Administrativa.

DIRECTORES DE FINANZAS. DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 127 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TIENEN DERECHO A LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. En los organigramas de las empresas existen los cargos de directores, administradores y gerentes generales, así como directores, administradores y gerentes de áreas; por lo tanto no es lógico ni jurídico admitir que el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo exente del pago de la participación en las utilidades de las empresas, a todos los directores y administradores, sean generales o de área y sólo a los gerentes generales los incluya en esa exención; esto es, debe entenderse que la naturaleza de "general" califica tanto a los directores, administradores y gerentes y no sólo a estos últimos, motivo por el que esos directivos, en el caso, "el director de finanzas" cuando lo son de áreas específicas sí son sujetos del pago de utilidades.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Precedentes: Amparo directo 7694/97. Productora e Importadora de Papel, S.A. de C.V. 4 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretaria: Silvia Martínez Saavedra.

II. Se define a un trabajador de confianza, no por el puesto que se le designe, sino por las funciones que lleve a cabo que son de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y actividades personales del patrón dentro del establecimiento (9 LFT), a estos trabajadores el salario que se considerará para cálculos de la PTU, será como máximo el salario más alto incrementado en un 20% del trabajador que se encuentre entre los trabajadores sindicalizados, en caso de no existir sindicato, del trabajador de planta con las mismas características, esto es, trabajador que no es de confianza. Por ejemplo un director financiero que percibe un sueldo diario de $ 1,000.00, y el trabajador sindicalizado que mayor salario percibe es de $ 200.00 diarios, para efectos de calcular la PTU al director financiero se le considerará un salario de $ 240.00 diarios, esto es $ 200.00 más un 20%, considerando el mismo ejemplo sin que existiera sindicato, se buscará dentro de los trabajadores que no son de confianza el que tenga el salario más elevado, por ejemplo la persona del aseo, aunque no sea sindicalizada, normalmente no tiene las funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización o actividades personales del patrón dentro del establecimiento (9 LFT), siendo que no exista otra persona que no sea de confianza, pudiera convertirse en candidata del salario más elevado de los trabajadores de la mismas características que un sindicalizado para efectos de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

III. Los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, como pueden ser sociedades civiles de contadores públicos, abogados, médicos, etcétera, las que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas, inmobiliarias, o al cobro de créditos y sus intereses, la PTU a los trabajadores, no podrá exceder de un mes de salario.

IV. Para efectos del cálculo de los días en la PTU de los trabajadores se deben considerar las incapacidades por riesgo de trabajo, y las incapacidades por maternidad como días laborados, no así para las incapacidades por enfermedad general.

V. Los trabajadores domésticos no participarán en las utilidades.

> **VI.** Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año por lo menos. Es importante hacer notar que esta limitación aplica únicamente a trabajadores eventuales, los trabajadores de planta tendrán derecho a la PTU no importando si alcanzaron los sesenta días trabajados. Esto es, que si un trabajador de planta laboró, por ejemplo, 30 días en el año, sí tendrá derecho a la PTU. Los trabajadores de planta son los contratados por tiempo indeterminado, y los eventuales los contratados por tiempo determinado.

Para efectos del cálculo de la PTU por parte del patrón no se podrán disminuir pérdidas de ejercicios anteriores (128 LFT). La PTU no es salario para el trabajador, por tanto no tiene efectos indemnizatorios (129 LFT). No existe la obligación de publicar aviso del reparto de utilidades por parte del patrón a los trabajadores, sin embargo se recomienda hacerlo para cualquier contingencia. Las sociedades y asociaciones civiles que tributan en el Título III de la Ley del ISR, no tienen utilidades por ser personas morales con fines no lucrativos, por lo tanto no hay que repartir a los trabajadores, únicamente estarán sujetas a la PTU por aquellas actividades que no sean propias de su giro, por las cuales sí se considera que existen utilidades y pago de ISR, esto se da cuando dichas actividades sean por más del 5% del total de sus ingresos o más del 10% de sus ingresos en caso de ser donatarias autorizadas, de acuerdo con la Ley del ISR (93 LISR), en este caso sí repartirán utilidades a los trabajadores por las actividades mencionadas, no obstante lo anterior existen opiniones en contrario que mencionan que deben repartirse utilidades a los trabajadores sobre la base del remanente distribuible que determinen estas personas morales con fines no lucrativos para efectos de la Ley del ISR.

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades se reparte una mitad entre los días trabajados de todos los trabajadores y la otra mitad entre las cantidades percibidas también por todos los trabajadores, según se podrá apreciar a continuación:

Renta gravable PTU	50,203.13						
10% PTU	5,020.31			**Factor**			
50% prop. días trabaj.	2,510.16	1,660.00	Días	1.512142			
50% prop. salarios	2,510.16	95,586.00	salarios	0.026261			

Nombre del trabajador	**Días trabajados**	**Proporción días**	**PTU días**	**Salarios percibidos**	**Proporción salarios**	**PTU salarios**	**Total PTU**
Juan López González.	365.00	1.512142	551.93	12,580.00	0.026261	330.36	882.29
Pedro Pérez Alvarez.	300.00	1.512142	453.64	15,680.00	0.026261	411.77	865.41
Sandra Sánchez M.	325.00	1.512142	491.45	20,301.00	0.026261	533.12	1,024.57
Luis Ortiz Buenrostro.	305.00	1.512142	461.20	35,824.00	0.026261	940.76	1,401.97
Linda Cisneros A.	365.00	1.512142	551.93	11,201.00	0.026261	294.15	846.08
Totales	1,660.00		2,510.16	95,586.00		2,510.16	5,020.31

23. INDEMNIZACIONES Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Sobre la indemnización de los veinte días por cada año de servicios prestados, se tiene una gran controversia, debido a que algunos patrones no consideran que se deba cubrir este concepto cuando se rescinde de manera injustificada la relación de trabajo, y tiene su razón de ser, debido a que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo menciona que el trabajador podrá solicitar ante las autoridades laborales, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, en caso de que el trabajador solicite la indemnización de tres meses no procedería la indemnización de veinte días por cada año de servicios, sin embargo, en la mayoría de los casos el trabajador demanda su reinstalación, y de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo se menciona que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de indemnizaciones que menciona el artículo 50 de la misma Ley, en el artículo 50 se mencionan precisamente los veinte días por cada año de servicios prestados, y el importe de tres meses de salario.

Por lo anterior se puede apreciar que, en caso de que a un trabajador que se le rescinda la relación de trabajo de manera injustificada, en la práctica, lo normal, es que llegue a solicitar ante las autoridades laborales la reinstalación al trabajo que desempeñaba, porque de no ser reinstalado, le trae como beneficio el pago de los veinte días por cada año de servicios transcurridos y los tres meses de indemnización. Por esto muchos patrones optan por cubrir desde el momento de la rescisión injustificada de la relación laboral, la cantidad de veinte días por año y los tres meses de indemnización para evitarse la contingencia de que el trabajador solicite ante las autoridades laborales su reinstalación, además de los posibles salarios vencidos que pudiera demandar en juicio.

> **INDEMNIZACION DE 20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.** En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su tra-

> bajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador, que no puede continuar desempeñando su trabajo.
>
> Varios 3/85. Contradicción de tesis Entre los Tribunales Colegiados de los Circuitos Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno, entonces únicos. 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Ulises Schmill Ordóñez. Secretario Víctor Ernesto Maldonado Lara.
>
> Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Parte IV Primera Parte, Jurisprudencia, Materia Laboral, Tesis 4a./J. 15, Registro 207990, p. 333, Julio-Diciembre de 1989.

Con la reforma de la LFT publicada en Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, de acuerdo con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo se establece que el pago de la indemnización de tres meses mencionada tendrá que pagarse al trabajador a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

También el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo se reformó para establecer que si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

A su vez este artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo dice que si al término del plazo de doce meses señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago que se considerarán parte de la indemnización. (50 LFT.) Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

El salario que se considera para efectos del pago de indemnizaciones de acuerdo con el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo debe ser salario diario integrado. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, comentado con anterioridad en este libro, no se debe tomar como base el salario integrado para efectos del IMSS, aunque en algunos casos coinciden. Los veinte días por cada año de servicios prestados, se consideran por año completo, no se aplican fracciones para el último año transcurrido con un apego a la disposición correspondiente. Se considera el caso de despido injustificado de un trabajador contratado por tiempo indeterminado, la Ley Federal del Trabajo establece que se le pagará al trabajador la cantidad de tres meses de salario, en los cálculos que se presentarán más adelante se consideran 90 días con base en el artículo 89 de la misma Ley que menciona que el salario diario se determina dividiendo el salario mensual entre 30 días, de ahí se infiere que un salario mensual es equivalente a 30 días de salario, por lo que 90 días de salario, equivalen a tres meses para los efectos que nos ocupan. La indemnización comentada de veinte días por cada año, para trabajadores contratados de manera eventual, será, si la relación de trabajo fuere menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se hubiesen prestado los servicios.

La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, y se tiene derecho a ella, ya sea que el trabajador sea separado de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, así como trabajadores que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Los trabajadores que se separen de manera justificada considerando, por ejemplo, alguna de las causas del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, también tendrán derecho a la prima de antigüedad. El trabajador que renuncie voluntariamente y no haya cumplido quince años de servicios no tendrá derecho a la prima de antigüedad. El importe del salario diario para estos efectos, no es el integrado, sino el salario diario ordinario sin prestaciones, y tiene dos límites, primero, no puede ser superior a dos veces el salario mínimo del área geográfica y segundo, no puede ser inferior a una vez de salario mínimo del área geográfica de conformidad con los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo. Para los doce días por cada año, se considera la fracción del último año de manera proporcional, aunque la Ley Federal del Trabajo no lo estipula de esa manera, existen resoluciones de tribunal a favor del trabajador que así lo establecen, por antecedentes de esta naturaleza, y evitar toda contingencia para el patrón se considerará de esta manera en cálculos que se presentarán más adelante.

Prima de antigüedad pago proporcional al último año de servicios

Séptima Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 151-156 Quinta Parte
Página: 184

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO. Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso. Volúmenes 151-156, pág. 74. Amparo directo 433/75. Ayotla Textil, S. A. 9 de junio de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. • Volúmenes 91-96, pág. 64. Amparo directo 6504/75 Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. • Volúmenes 97-102, pág. 43. Amparo directo 5381/76. Apolinar Cruz George. 2 de marzo de 1977. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. • Volúmenes 109-114, pág. 41. Amparo directo 5473/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de abril de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. • Volumen 109-114, pág. 41. Amparo directo 36/78. Fausto Muñoz Michel. 11 de abril de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Salario integrado para indemnización y salario ordinario para prima de antigüedad

Octava Epoca
Tribunales Colegiados de Circuito
Semanario Judicial de la Federación
Tomo IV, Segunda Parte-1
Julio a Diciembre de 1989
Página 494
Aislada, Laboral.

SALARIO INTEGRADO, SOLO ES BASE PARA DETERMINAR EL MONTO DE INDEMNIZACIONES. En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se determinará con base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones de que habla el diverso artículo 84 de dicha ley; de ahí que quede excluido el salario integrado para el cálculo del monto de las prestaciones que reclama la actora, como son la prima de antigüedad, el aguinaldo, las vacaciones y el fondo de ahorro, por no ser de naturaleza indemnizatoria.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO. Precedentes: Amparo directo 28/89. Juan Carlos Sánchez Castillo. 22 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gloria Tello Cuevas. Secretario: José Francisco Salazar Trejo.

Amparo directo 515/87. Josefina Rayas Díaz. 18 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero.

Séptima Epoca, Volúmenes 217-228, Sexta Parte, página 583.

A continuación se presenta lo que corresponde a los trabajadores en los supuestos que se mencionan:

Renuncia voluntaria del trabajador menos de 15 años de antigüedad

• Aguinaldo	87 LFT
• Vacaciones	76 LFT
• Prima vacacional	80 LFT

Renuncia voluntaria del trabajador 15 años o más de antigüedad

• Aguinaldo	87 LFT
• Vacaciones	76 LFT
• Prima vacacional	80 LFT
• Prima de antigüedad	162, 485, 486 LFT

Rescisión justificada por el patrón

• Aguinaldo	87 LFT
• Vacaciones	76 LFT
• Prima vacacional	80 LFT
• Prima de antigüedad	162, 485, 486 LFT

Rescisión injustificada por el patrón tiempo indeterminado

• Indemnización 3 meses	48 LFT, 123-XXII CPEUM
• Indemnización 20 días por año	50-II LFT
• Prima de antigüedad	162, 485, 486 LFT
• Aguinaldo	87 LFT
• Vacaciones	76 LFT
• Prima vacacional	80 LFT

Rescisión injustificada por el patrón relación de trabajo determinada

• Indemnización 3 meses	48 LFT, 123-XXII CPEUM
• Indemnización seis meses por el 1er. año, 20 días por año subsecuente, en caso de antigüedad menor a 1 año el 50% de los salarios de los servicios prestados	50-I LFT
• Aguinaldo	87 LFT
• Vacaciones	76 LFT
• Prima vacacional	80 LFT

Excepto por la rescisión injustificada por el patrón relación de trabajo determinada, los demás casos se entienden que son trabajadores de planta.

24. MAS DE TRES DIAS DE INASISTENCIA EN UN PERIODO DE TREINTA DIAS

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada (47 fracción X LFT). En estos casos el trabajador llega a faltar más de tres días y hace que el patrón lo despida, sin embargo el patrón no tiene ninguna prueba para demostrar las inasistencias, porque el trabajador puede señalar que desde el primer día que no acudió a labores fue porque el patrón no le permitió el acceso, lo que se recomienda es que el trabajador al recibir su pago, en el recibo de salario firmado por el mismo trabajador aparezcan claramente los días que tuvo de inasistencia, para que así el patrón tenga un documento probatorio de lo que ocurrió, en caso de controversia.

25. PRESCRIPCION

25.1. Trabajadores Separados

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación, 518 LFT. Esto implica que podría el trabajador perder sus derechos por indemnización o algún otro que fuera por separación de no demandarlos en el período que se menciona.

25.2. Descuentos, Despidos y Medidas Disciplinarias

El patrón para llevar a cabo algún descuento, que puede ser por los mencionados en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, por el ISR, por las cuotas del IMSS, o cualquier otro, tendrá de plazo hasta un mes para llevarlo a cabo, más allá de ese período no podrá efectuarlos perdiendo su derecho. (517 LFT).

25.3. Acciones de Trabajo como Salario y Prestaciones

Cantidades como salario o prestaciones que no hubiera recibido el trabajador, prescribirá en un año el derecho a demandarlos, por ejemplo, el derecho de vacaciones, de Participación de los Trabajadores en las Utilidades, u otros más. (516 LFT).

26. CARGA DEL PATRON DE COMPROBAR HECHOS

Uno de los peores errores que pudiera cometer un patrón, es no tener documentación como contratos, recibos de salario, o algún otro que pruebe, por ejemplo, la antigüedad del trabajador, el salario que percibía, porque en caso de una controversia, es obligación del patrón comprobar, y el trabajador está liberado de llevar a cabo la comprobación que pudiera corresponderle. Esto en la práctica da pie a abusos que pudieran existir por parte del trabajador por la falta de documentos o hechos que debiera comprobar el patrón. (784 y 804 LFT).

27. IRRENUNCIABLES LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

No es posible modificar las prestaciones de los trabajadores que están consagradas en la Ley Federal del Trabajo, aunque hubiera un acuerdo firmado por el propio trabajador (33 LFT) por ejemplo, por más que un patrón pueda convencer a un trabajador que le firme un acuerdo que recibiría un aguinaldo por menos días de lo que establece la Ley, ese acuerdo no puede ser considerado válido, a esto se refiere que son irrenunciables los derechos de los trabajadores, aunque es obvio el comentario anterior, en otros casos no lo es, sin embargo debe asumirse la misma regla, por ejemplo, en descuentos que no se hicieron al trabajador de manera oportuna, después de transcurrido un mes, el derecho del patrón prescribe, y no podrá llevar a cabo el descuento, que en la práctica estas reglas simplemente no se aplican o se desconocen, la manera de cómo otorgar las horas extras, cómo pagar la cuarta hora extra en un día, comentado en este libro con anterioridad, cuántos días de vacaciones se le otorgarán después del cuarto año, etcétera, por lo que deberán analizarse en cada caso en particular.

28. MODIFICACION DE PRESTACIONES

Según lo que expresa el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón y el trabajador pudieran llevar a cabo modificaciones cuando concurran circunstancias económicas que se justifiquen, esto nos da la idea del porqué ante la junta de conciliación y arbitraje vemos todos los días cómo se negocian las cantidades que se demandan y se ofrecen por trabajadores y patrones respectivamente, con respecto a los conceptos que pudieran ser entre otros, sueldos, prestaciones, indemnizaciones, primas, horas extras, etcétera.

En cada uno de los apartados anteriores en lo conducente se han comentado las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, no obstante se presenta lo más trascendental de dichas reformas en lo que se muestra a continuación.

29. OUTSOURCING O SUBCONTRATACION

Existe propuesta del Ejecutivo Federal de reformar la Ley Federal del Trabajo, disposiciones fiscales y penales que, aún no se ha aprobado por el Congreso, se sugiere ver los comentarios más adelante en este libro.

El término Outsourcing se ha utilizado comúnmente los últimos años en nuestro país, su significado se puede entender de la manera siguiente, *Out*, que en inglés quiere decir, fuera o externo, y, *source*, que también en inglés quiere decir, fuente, o sea, fuente externa de trabajo. Personas físicas y morales utilizan mucho esta forma, y se utiliza constantemente para contratar servicios externos, que pueden ir desde un servicio de vigilancia, de limpieza, hasta áreas específicas que pueden ser necesarias para la empresa.

Nos encontramos adicionado, según el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, el artículo 15-A de la LFT que define al conocido Outsourcing como subcontratación en los términos siguientes:

El trabajo en régimen de subcontratación es aquél por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas (15-A LFT).

Aquí se define a la subcontratación; los conceptos clave son que el contratista bajo su dependencia ejecuta obra o servicios para un contratante y éste fija las tareas y supervisa.

En principio, el patrón es el contratista y no el contratante, por lo que la responsabilidad de los trabajadores y las obligaciones legales y fiscales que se tengan con ellos son del contratista, no obstante si no se cumplen ciertos requisitos, la responsabilidad mencionada puede llegar a ser del contratante para todos los aspectos legales y fiscales que correspondan.

El mismo artículo 15-A adicionado, según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, a la Ley Federal del Trabajo, en esta reforma sigue diciendo:

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de la Ley Federal del Trabajo, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

La recomendación es que el contratante verifique desde un inicio y constantemente que el contratista tiene los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones de los trabajadores. Así se manifiesta en los artículos 15-B y 15-C de la Ley Federal del Trabajo, según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

El contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores (15-B LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

El contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última (15-C LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

Lo anterior podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables (15-C LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

La reforma al artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, partiendo del supuesto de que el contratista cumple con sus obligaciones ante los trabajadores, pero el contratante no cumple algún requisito, por ejemplo, el contratante lleva a cabo a través del Outsourcing actividades que abarquen la totalidad de las que se desarrollen, esto hace que el contratante sea patrón, pero si el contratista ya se considera como patrón porque cuenta con todos los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones de los trabajadores, y el mismo contratista así lo manifiesta, podría darse el supuesto de dos patrones, que en la práctica, el contratista al contar con los elementos propios y suficientes así como manifestar que será el responsable de las obligaciones con los trabajadores, se podrá entender que el contratista será el patrón, no obstante se sigue teniendo responsabilidad de patrón para el contratante.

El contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores (15-B LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C de la Ley Federal del Trabajo (15-D LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general (1004-C LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

El contrato que se celebre entre la persona física o moral que resulte beneficiaria de los servicios y un contratista, deberá constar por escrito (15-B LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

Seguro social y el outsourcing

La Ley del Seguro Social tuvo reformas el 9 de julio de 2009. El 8 de octubre de 2009 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación reglas para efectos de la presentación de la información relativa al Outsourcing.

Infonavit y el outsourcing

En el DOF del 4 de junio de 2015 se da la adición del artículo 29 Bis a la Ley del Infonavit, del cual destacan aspectos relacionados con el outsourcing.

El Infonavit difunde en su página de Internet los formatos para la presentación de datos de contratos de outsourcing el 6 de octubre de 2015.

Ley del Impuesto Sobre la Renta y outsourcing

La Ley del ISR fue reformada con relación al tema del Outsourcing en el Diario Oficial de la Federación del 4 de junio de 2009.

También existen requisitos que se pueden observar de la Ley del ISR en el capítulo siguiente de este libro.

30. TRABAJO POR TEMPORADA DISCONTINUO A PRUEBA O CAPACITACION INICIAL

La Ley Federal del Trabajo añade, según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, que la relación de trabajo pueda ser por temporada, a prueba o por capacitación inicial.

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado (35 LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

31. ESCRITO DONDE CONSTEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener, si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un período de prueba o de capacitación inicial (25 LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

32. TRABAJO POR TEMPORADA O DISCONTINUO

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año (39-F), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada período (39-F), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad (42 LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

La suspensión mencionada en el párrafo anterior surtirá efectos, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente (43 LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

33. PERIODO A PRUEBA

La Ley Federal del Trabajo ya contemplaba un período que se le conocía, a prueba, pero realmente era un período que en caso que el trabajador hubiera engañado al patrón, éste podría rescindir la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad, el engaño en su caso, consiste en certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador y se contiene en el artículo 47 fracción I de la LFT, según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012. Lo anterior permanece en la ley sin cambios.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo se añade, según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, un período a prueba, que se considera de la manera siguiente:

En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un período a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita, 39-A LFT, según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

El período de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas (39-A LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del período de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón (39-A LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012. Las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, 153-E LFT.

34. CAPACITACION INICIAL

La Ley Federal del Trabajo añade el concepto de capacitación inicial que se presenta en los párrafos siguientes.

Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquélla por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado (39-B) LFT, según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, (39-B LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012. Las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, 153-E LFT.

35. PERIODO A PRUEBA Y CAPACITACION INICIAL POR ESCRITO, SI NO SE CONSIDERARA POR TIEMPO INDETERMINADO

La relación de trabajo con período a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado (39-C LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

36. PERIODO A PRUEBA Y CAPACITACION INICIAL IMPRORROGABLES

Los períodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables (39-D), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva períodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón (39-D), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

37. CONCLUYA PERIODO A PRUEBA Y CAPACITACION INICIAL SE CONSIDERA TIEMPO INDETERMINADO Y SE CONSIDERA PARA LA ANTIGÜEDAD

Cuando concluyan los períodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad (39-E LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

38. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES EN CONTINGENCIA SANITARIA

Son obligaciones de los patrones cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria (132 fracción XIX Bis LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

39. SUSPENSION DE LABORES POR CONTINGENCIA SANITARIA E INDEMNIZACION A TRABAJADORES

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, la suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria (427 fracción VII LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

En el caso de contingencia sanitaria que se menciona en el párrafo anterior el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes (429 fracción IV LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

40. TRABAJO DE MUJERES EN GESTACION O LACTANCIA EN CONTINGENCIA SANITARIA

En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en períodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos (168 LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en períodos de gestación o de lactancia, el patrón estará obligado a pagarles una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes (168 y 429 fracción IV LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

41. TRABAJO DE MENORES EN CONTINGENCIA SANITARIA

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores en caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciséis años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos (175 LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciséis años el patrón estará obligado a pagarles una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes (175 y 429 fracción IV LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

42. RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON

En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, se agregan causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las siguientes:

a) Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia (47 fracción II LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

b) Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo (47 fracción VIII LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

c) La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del período de dos meses, (47 fracción XIV Bis y 43 fracción IV LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

43. RESCISION POR HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo (47 fracción VIII LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos (51 fracción II LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

44. NORMAS OFICIALES MEXICANAS DE SEGURIDAD

Se añaden como obligaciones de los patrones que se debe de cumplir con las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral (32 fracción XVI LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos (132 fracción XVIII LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

Son obligaciones de los trabajadores, observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal (134 fracción II LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

45. INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

También se añade como obligación de los patrones contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad (132 fracción XVI Bis), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012; deducible al 100% de acuerdo con el artículo 34 fracción XII de la Ley de ISR, con estímulos fiscales en los casos que menciona el artículo 186 de la Ley del ISR.

Los patrones contarán con treinta y seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para realizar las adecuaciones a las instalaciones de los centros de trabajo, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad. (Segundo Transitorio), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

46. PROHIBIDO SOLICITAR CERTIFICADOS DE NO EMBARAZO

Se incorpora en la Ley Federal del Trabajo que queda prohibido a los patrones o a sus representantes, exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, (133 fracciones XIV y XV LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

47. MODIFICACION DE DESCANSO ANTES Y DESPUES DEL PARTO

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos, disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora (170 fracción II LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012; considerar los artículos 101 a 103 de la Ley del Seguro Social.

48. DESCANSO POR ADOPCION

Las madres trabajadoras, en caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas posteriores con goce de sueldo al día en que lo reciban (170 fracción II Bis LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

49. DESCANSO POR LACTANCIA

En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado (170 fracción IV LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

50. PERMISO DE PATERNIDAD

Con la reforma de la Ley Federal del Trabajo se agregan las obligaciones de los patrones de otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante (132 fracción XXVII Bis LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

51. INFONACOT

Se añade como obligación a los patrones afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón, 132 fracción XXVI Bis LFT, según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012; no obstante el artículo Segundo Transitorio, del mismo Diario menciona que los patrones contarán con doce meses a partir de la entrada en vigor de las reformas de la LFT, esto sería a partir del 1o. de diciembre 2012, para proceder a realizar los trámites conducentes para afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

52. SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria (83 LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

53. PENSIONES ALIMENTICIAS

De acuerdo con el artículo 149 del Código Fiscal de la Federación las pensiones alimenticias deben descontarse antes que los impuestos, esto es lógico, porque la pensión alimenticia está destinada para los alimentos de quien no puede obtenerlos por sí mismo, como pueden ser menores de edad o personas adultas, como se dice, la panza es primero, porque de otra manera sería inhumano dejar sin sus alimentos a quien los necesita.

Con la reforma laboral se consideran las pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente. En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral (110 y 132 fracción XXIII Bis LFT) según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

54. DESGLOSE EN LOS CONVENIOS DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

Se indica que en los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual (987 LFT), según Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

55. RFC Y CURP EN CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo establece adicional a los requisitos que ya contiene, que se incluya en los contratos de trabajo de los trabajadores el RFC y la CURP.

56. SUBSTITUCION PATRONAL

41 LFT. La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

> **RELACION LABORAL. NO SE EXTINGUE CON LA MUERTE DEL PATRON, SINO QUE SE DA LA FIGURA DE LA SUSTITUCION PATRONAL.** Si a consecuencia de la muerte del patrón que contrató al trabajador, el nuevo empleador pretende dar por terminada la relación laboral existente, aun cuando aquél siguió prestando sus servicios de manera continua en el mismo giro comercial, ello resulta inacertado, porque la ley en ese sentido es de taxativa interpretación, al determinar que únicamente puede concluir el nexo

> contractual por muerte del trabajador, de conformidad con el artículo 53, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo y no del patrón, ya que en este caso se dejaría sin protección alguna al actor respecto del empleador, quien en determinado momento puede ser sustituido por otro patrón o por la sucesión del de cujus; luego entonces, estamos en presencia de una sustitución patronal y no de una nueva relación laboral.
>
> Amparo directo 191/2002. Operadora de Inmuebles y Restaurantes de Tradición y Calidad, S.A. de C.V. 9 de mayo de 2002. Mayoría de votos; unanimidad en relación con el tema contenido en esta tesis. Disidente: Alejandro Sosa Ortiz. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

57. MULTAS EN GENERAL

Uno de los aspectos que más inciden en los cambios a la Ley Federal del Trabajo es el incremento en sus multas, que pueden convertirse en cantidades millonarias especialmente porque se considera que cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados (992 LFT).

Se establece que para efectos de las multas, la cuantificación de las sanciones pecuniarias que se presenten en los artículo 992 al 1010 de la Ley Federal del Trabajo, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de cometerse la violación (992 LFT).

58. TELETRABAJO

El 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial las modificaciones relativas al teletrabajo, a continuación un semblante de lo aprobado.

Debido a la situación de COVID-19 que hemos vivido, en México, como otros países, se ha privilegiado, de ser posible, el trabajo desde casa.

Por lo anterior se modifica la Ley Federal del Trabajo en su artículo 311 y se adiciona un Capítulo XII Bis, Teletrabajo, con artículos que van del 330-A al 330-K.

Se comentará lo más relevante que pueda tener efectos fiscales de esta reforma.

Subordinación

El artículo 330-A de la LFT considera que existe subordinación cuando se contrate a un trabajador bajo las condiciones de teletrabajo, que por supuesto, esto crea obligaciones fiscales como son: retención del ISR, emisión de CFDI de nómina, inscribir al trabajador en el IMSS, pagar las cuotas obrero-patronales correspondientes.

Aunque lo mencionado en el párrafo anterior, ya se entendía, se confirma y se hace oficial a través de la reforma, así, en su caso, evitar abusos.

Debe estar por escrito

El artículo 330-B LFT, indica que las condiciones del teletrabajo deberán quedar por escrito, recordemos que los contratos de trabajo forman parte de la contabilidad de acuerdo al artículo 33 Apartado A fracción VI del Reglamento de Código Fiscal de la Federación.

Seguridad y salud

El artículo 330-B fracción IV de la LFT establece que se mencionen por escrito los insumos de trabajo incluyendo lo relacionado con las obligaciones de seguridad y salud.

Como se sabe, la actividad que desempeñe un patrón, de ser más riesgosa, paga más cuotas de seguridad social por sus trabajadores.

En caso que los trabajadores sufran un accidente o enfermedad con motivo del trabajo, las cuotas del IMSS podrán incrementarse.

El trabajador que se incapacite por accidente o enfermedad de trabajo, recibirá el 100% de su salario base de cotización que tenga registrado en el IMSS, desde el primer día, por el contrario si la incapacidad es por enfermedad general que, se entiende que no es por el trabajo, se paga a partir del cuarto día con un 60% del salario base de cotización.

Incluso si llegara a fallecer por accidente de trabajo, la pensión para los deudos es mayor que si fuera por enfermedad general.

Lo anterior lleva a una situación difícil, debido que el trabajador, pensando que labore a distancia, desde su casa, ¿cómo se define si estaba llevando a cabo una actividad de trabajo o no, cuando sufra un accidente o enfermedad?, incluso considerando las medidas de seguridad y salud mencionadas.

Deberá existir una plena consciencia, responsabilidad y honestidad del trabajador al respecto, no obstante, también podrá ser sujeto de abusos.

Previsión social

El artículo 330-C de la LFT, indica que la modalidad de teletrabajo deberá incluirse en el contrato colectivo.

Debe recordarse que en el contrato colectivo deben aparecer las prestaciones de previsión social según lo indica la fracción XI del artículo 27 de la Ley de ISR.

Por lo que, las prestaciones que se proporcionen en su caso con motivo de teletrabajo tendrán un efecto fiscal de conformidad a lo anterior.

Patrón proporcione equipos y suministros

El artículo 330-E LFT indica que el patrón deberá suministrar equipo, mobiliario, suministros como puede ser Internet, energía eléctrica, etc.

Esto da una complicación para la deducibilidad fiscal, debido que, se plantean los siguientes cuestionamientos, ¿cuánto se puede deducir de los suministros de Internet, energía eléctrica, equipos u otros?, ya que parte de ellos los utiliza el trabajador para su consumo o uso propio, ¿a nombre de quién tendrán que expedirse los comprobantes para su deducibilidad?

Capacitación a las circunstancias

El artículo 330-H menciona que, entre otros, el patrón deberá proporcionar capacitación al trabajador para las circunstancias del teletrabajo que, en su caso será deducible para efectos de ISR.

59. PROPUESTA DE REFORMAS OUTSOURCING O SERVICIOS ESPECIALIZADOS Y SUS EFECTOS FISCALES

El Ejecutivo Federal, presentó, el 12 de noviembre de 2020 ante la Cámara de Diputados, la propuesta de reformar la Ley Federal del Trabajo, consistente en prohibir la subcontratación y regular la contratación de servicios especializados.

Es importante resaltar que el contenido a la reforma de subcontratación, a la fecha de edición del presente libro, no se ha aprobado, se conoce que se retomará su discusión para efectos del proceso legislativo en el mes de febrero de 2021, tiene gran importancia en materia laboral y fiscal.

Por lo anterior habrá que estar pendiente de lo que se lleve a cabo al respecto y, en su caso, lo que se vaya a aprobar.

La subcontratación, es un tema que tiene muchos años con una gran disputa, desafortunado, porque hay muchos patrones que lo aplican de manera correcta y cumpliendo todas sus obligaciones legales, fiscales y de seguridad social, no obstante, se ha mal usado por otros, al grado que, cuando se habla de facturas falsas o apócrifas se identifican con empresas de Outsourcing o subcontratación, como dice el refrán, pagan justos por pecadores.

Se deberá dar seguimiento a partir del mes de febrero de 2021 para conocer cuál será su desenlace.

Para lo que se comentará a continuación, recordemos que quien recibe el servicio es el contratante y el que proporciona los servicios es el contratista.

De manera resumida se puede comentar que, en caso que se apruebe la propuesta del Ejecutivo, la subcontratación, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, como se ha dicho, estaría prohibida, ahora se hablaría de, servicios especializados que, no deben forman parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria de los mismos, siempre que el contratista cuente con la autorización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Se proponen obligaciones para dar aviso al IMSS e INFONAVIT, que ya existen actualmente, no obstante, se adecúan a la propuesta de reformas a la subcontratación.

Se propone eliminar la posibilidad que, una empresa pueda tener varios registros patronales en el IMSS dependiendo del riesgo de trabajo, situación que es de particular uso de las empresas de Outsourcing.

En el Código Fiscal de la Federación, Ley de ISR y, Ley de IVA se proponen lineamientos relativos a esta reforma ligados con la Ley Federal del Trabajo que, de no ser cumplidos, se tendrá como consecuencia la no deducibilidad para efectos fiscales y por consecuencia el no acreditamiento para la Ley del IVA.

La retención del IVA del artículo 1-A fracción IV que fue reforma muy cuestionada del 2020 se propone derogar.

Adicionalmente como es de esperarse, se proponen responsabilidades, infracciones y multas en caso de no dar cumplimiento incluso, de carácter penal.

Ⓢ CAPITULO II

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

1. SUJETO, OBJETO, BASE Y TARIFA

El sujeto es la persona que cubre la cantidad del impuesto, en este caso el trabajador, el objeto, es la causa por la que se paga el impuesto, para nuestro estudio es el salario, la base se determina considerando las cantidades de percepciones exentas y gravadas del trabajador, y la tarifa se aplica a razón de que a mayor ingreso gravable mayor es el por ciento aplicable, en general máximo 35%.

También sujetos pueden ser las personas que reciban ingresos por asimilados a salarios que se comentan a continuación.

2. ASIMILADOS A SALARIOS

El artículo 94 de la Ley del ISR plantea ingresos que pueden percibir las personas físicas sin ser salarios, se les llama asimilados a salarios, sin embargo no tienen el elemento principal de subordinación, si tuvieran este elemento aunque se les llamara asimilados a salarios, serían salarios con todos los derechos para el trabajador y obligaciones para el patrón.

Se presentan los conceptos de asimilados a salarios:

I. Ingresos percibidos por funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, y miembros de las fuerzas armadas.

II. Los rendimientos y anticipos, de miembros de sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos de miembros de sociedades y asociaciones civiles.

Estos serán deducibles de acuerdo con el artículo 25 fracción IX de la Ley del ISR.

III. Honorarios a miembros de consejo, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

Deberán cubrir los requisitos que establece el artículo 27 fracción IX de la Ley del ISR para su deducción, así como considerar que pueden llegar a tener una tasa de retención de hasta el 35% según el artículo 96 de la misma Ley.

IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos de un servicio personal independiente.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas mencionadas en los dos párrafos anteriores deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos de un servicio personal independiente.

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de asimilados a salarios.

VI. Los que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de asimilados a salarios.

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

Para los efectos del párrafo anterior, el ingreso acumulable será la diferencia que exista entre el valor de mercado que tengan las acciones o títulos valor sujetos a la opción, al momento en el que el contribuyente ejerza la misma y el precio establecido al otorgarse la opción.

Cuando los ingresos percibidos en el ejercicio por los conceptos a que se refieren los números IV, V y VI anteriores, hayan excedido en lo individual o en su conjunto, setenta y cinco millones de pesos, no les serán aplicables las disposiciones de sueldos y, asimilados a salarios, en cuyo caso las personas físicas que los perciban deberán pagar el impuesto respectivo en los términos que les correspondan a partir del mes siguiente a la fecha en que tales ingresos excedan los referidos setenta y cinco millones de pesos. Las personas físicas que se encuentren en el supuesto establecido en este párrafo, deberán comunicar esta situación por escrito a los prestatarios o a las personas que les efectúen los pagos.

Lo que se comenta a continuación del tratamiento de sueldos y salarios será aplicable en lo conducente a los ingresos por asimilados a salarios mencionados con anterioridad, excepto para los ingresos con los números II al VII anteriores a lo que refiere el subsidio para el empleo.

3. REQUISITOS Y COMPROBANTES FISCALES DIGITALES

El artículo 98 de la Ley del ISR menciona que los contribuyentes que obtengan ingresos del Capítulo I de la mencionada Ley, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

II. Solicitar las constancias de percepciones y retenciones y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

III. Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

Entre otras obligaciones para efectos de sueldos y salarios, mencionaremos las que se contienen en el artículo 99 de la Ley del ISR:

I. Efectuar las retenciones correspondientes y entregar en efectivo las cantidades de subsidio para el empleo.

II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios.

III. Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos de sueldos y asimilados a sueldos, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.

Lo anterior establece la obligación de que el pagador de sueldos y asimilables a salarios emita comprobantes fiscales digitales para poder llevar a cabo la deducibilidad correspondiente, por lo que se recomienda estar en contacto con su proveedor de paquetes de nómina para el cumplimiento de este requisito.

RECIBO DE PAGO DE SALARIOS 804 II LFT

SALARIO. LAS CONSTANCIAS DE NOMINA MEDIANTE DEPOSITOS ELECTRONICOS, AUNQUE NO CONTENGAN LA FIRMA DEL TRABAJADOR, TIENEN VALOR PROBATORIO COMO COMPROBANTES DEL PAGO DE AQUEL, SI LAS CANTIDADES CONSIGNADAS EN ELLAS COINCIDEN CON LAS QUE APARECEN EN LOS ESTADOS DE CUENTA BANCARIOS BAJO EL CONCEPTO "PAGO POR NOMINA" U OTRO SIMILAR, publicado en el Semanario Judicial de la Federación, Décima Epoca, Materia Laboral, Tesis I.6o.T. J/29 (10a.), Jurisprudencia, Registro 2013167, 25 de noviembre de 2016.

Cumplir con los complementos de nómina.

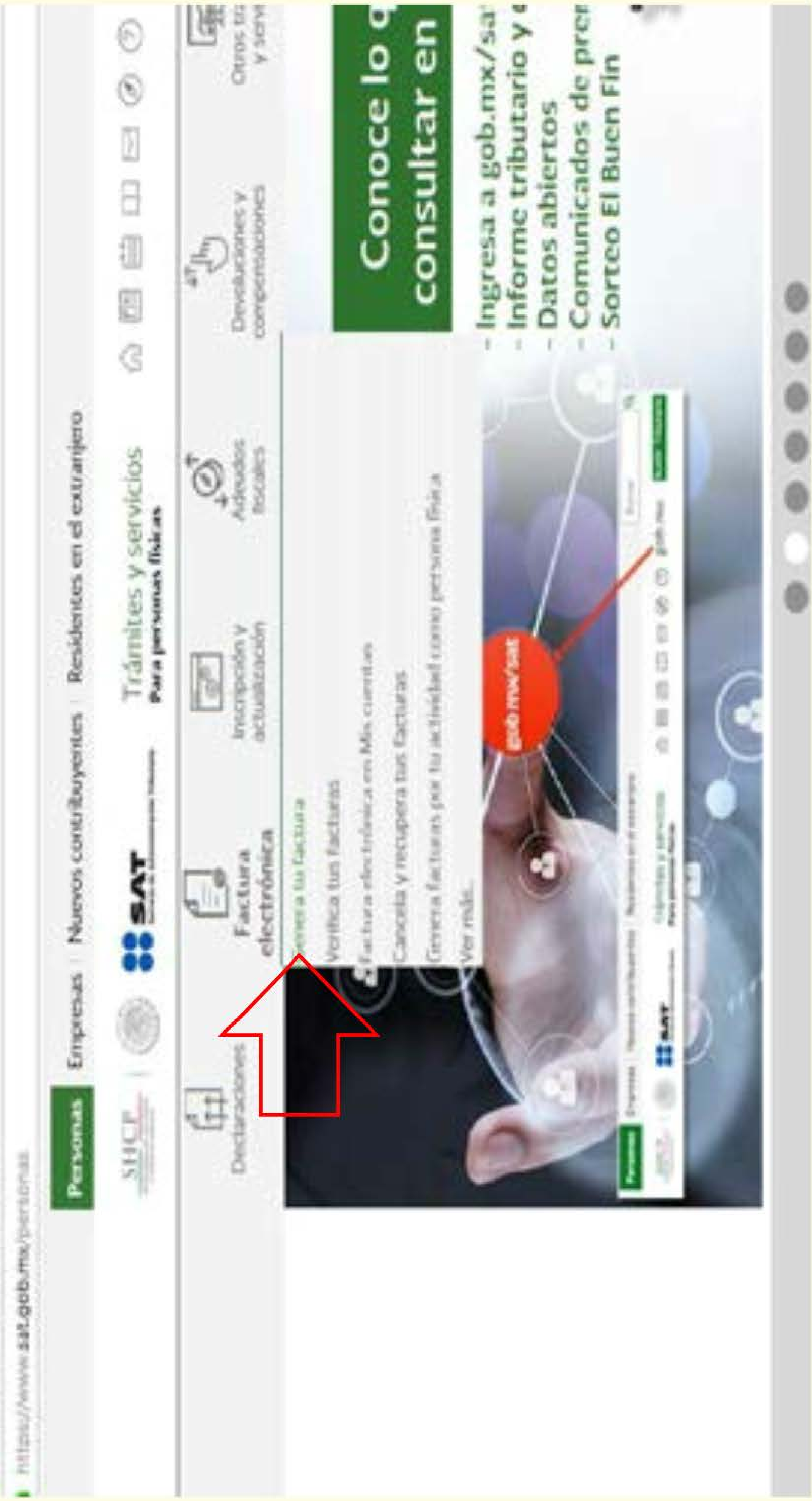
Complemento de nómina 1.2 vigente a partir del 1o. de enero de 2017 y uso opcional del complemento 1.1 los tres primeros meses reexpidiendo los comprobantes con la versión 1.2 Trigésimo Segundo Tr. RM 17.

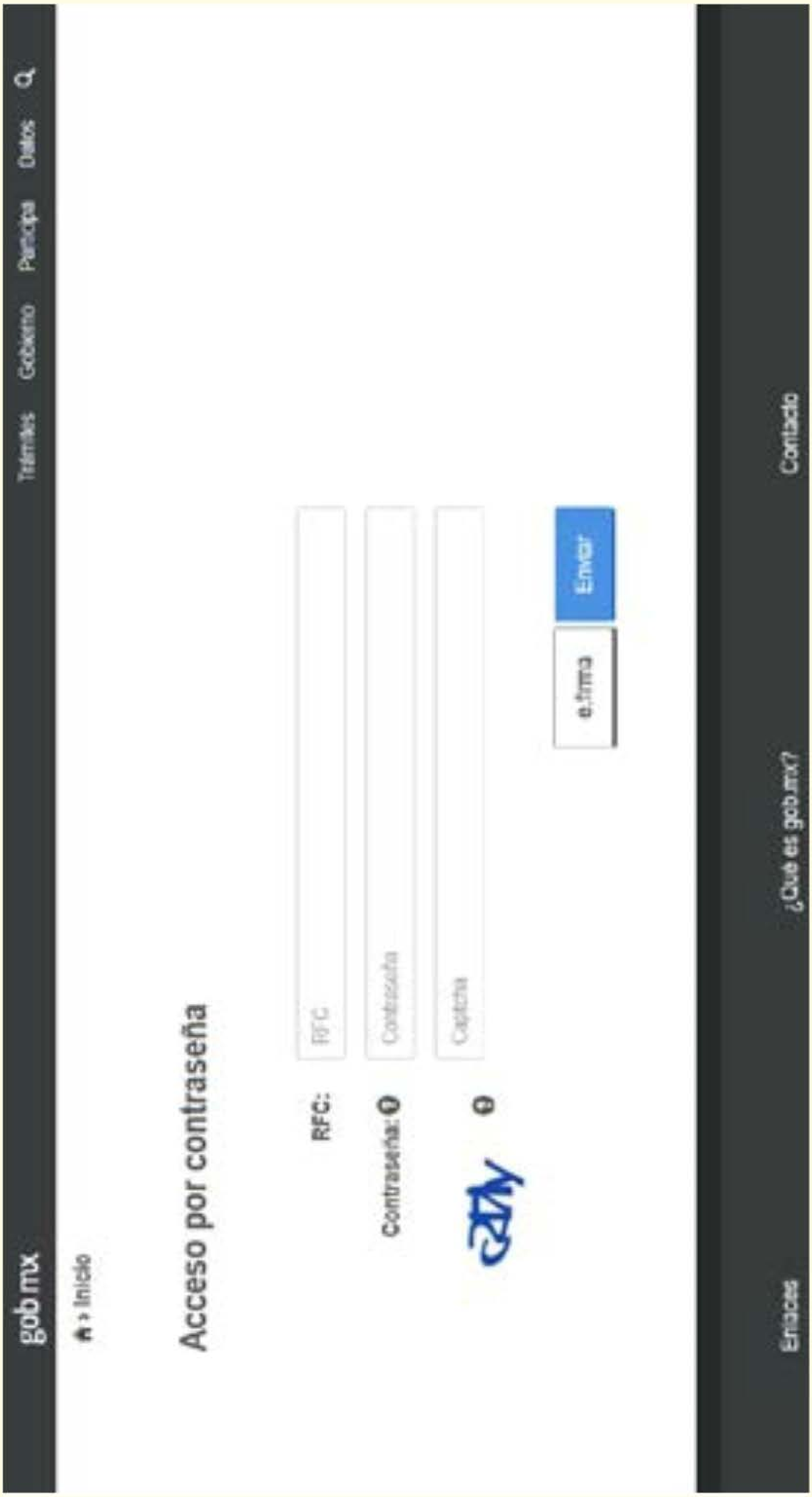
A continuación se muestra la información que requiere el complemento de nómina 1.2 a través de las pantallas de captura de un recibo de nómina a través de la página del SAT.

Estas pantallas pueden variar dependiendo de la actualización que lleve a cabo el propio SAT.

Lo que aparece marcado con "*" es obligatorio capturar.

Las notas, apéndice y algunos ejemplos señalados antes y después de cada imagen tienen su origen en los manuales del SAT.


https://www.sat.gob.mx/personas
Personas
Empresas
Nuevos contribuyentes
Residentes en el extranjero
SHCP
SAT
Trámites y servicios
Para personas físicas
Declaraciones
Factura electrónica
Inscripción y actualización
Adeudos fiscales
Devoluciones y compensaciones
Otros tr
y serv
Genera tu factura
Verifica tus facturas
Factura electrónica en Mis cuentas
Cancela y recupera tus facturas
Genera facturas por tu actividad como persona física
Ver más
Conoce lo q
consultar en
- Ingresa a gob.mx/sa
- Informe tributario y e
- Datos abiertos
- Comunicados de pren
- Sorteo El Buen Fin
gob.mx/sat

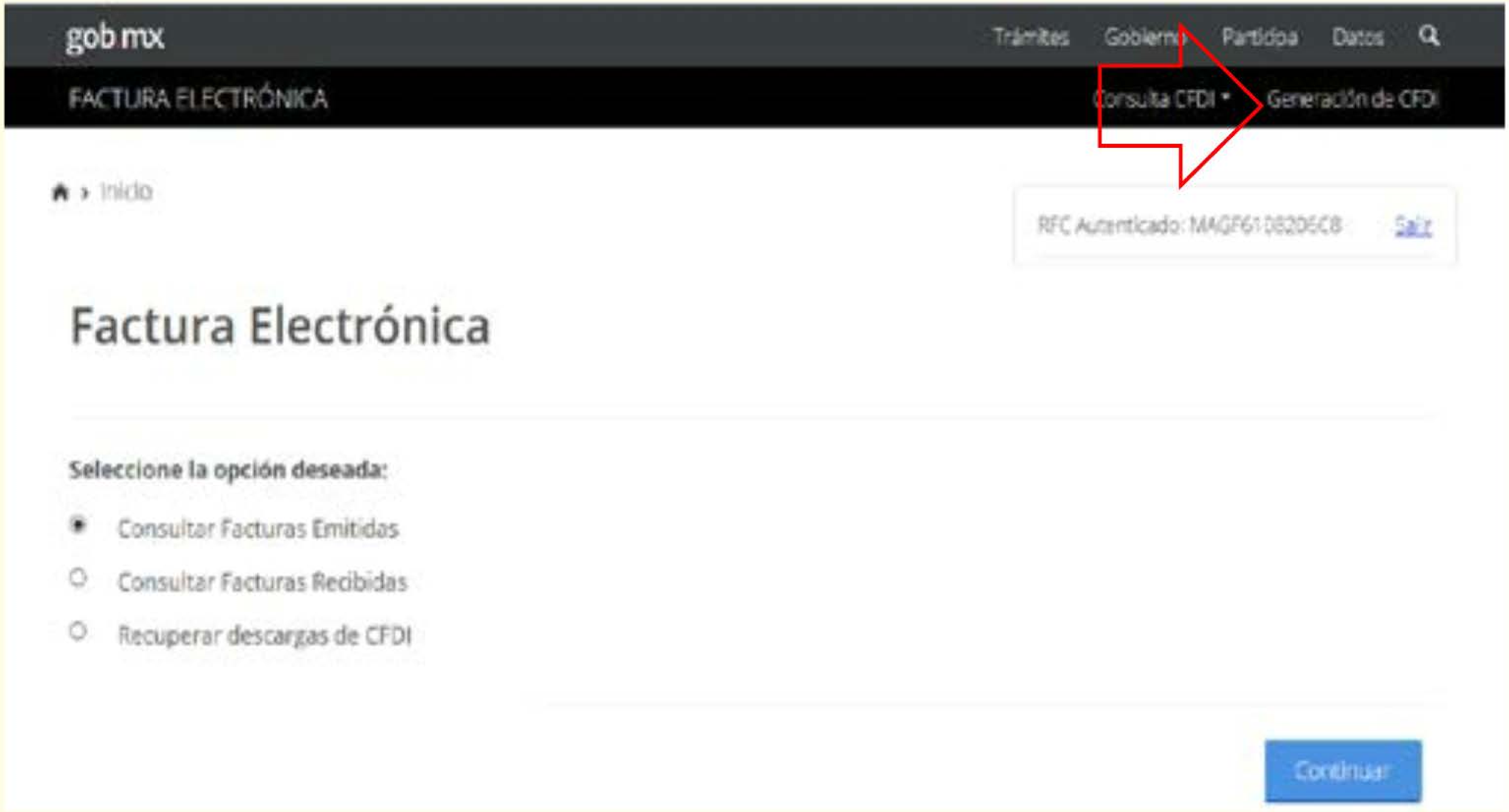

gob mx
Trámites
Gobierno
Participa
Datos
Inicio
e.firma
Enviar
Enlaces
¿Qué es gob.mx?
Contacto

Acceso por contraseña

RFC: RFC

Contraseña: Contraseña

Captcha

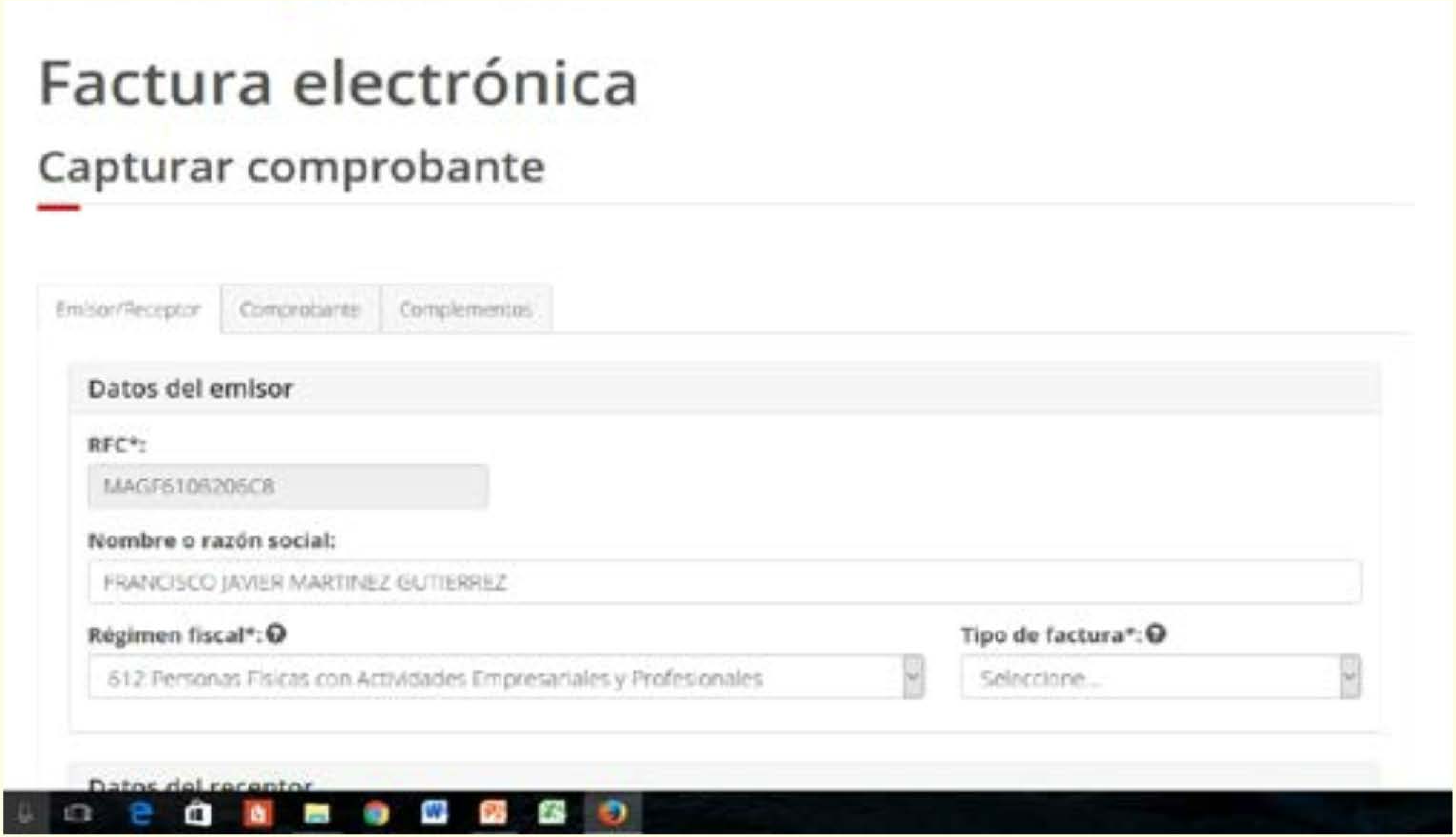

gob mx
Trámites
Gobierno
Partidos
Datos
FACTURA ELECTRÓNICA
Consulta CFDI
Generación de CFDI
Inicio
Salir
Continuar

RFC Autenticado: MAGF6108206C8

Factura Electrónica

Seleccione la opción deseada:

● Consultar Facturas Emitidas
○ Consultar Facturas Recibidas
○ Recuperar descargas de CFDI



Factura electrónica

Capturar comprobante

Emisor/Receptor
Comprobante
Complementos

Datos del emisor

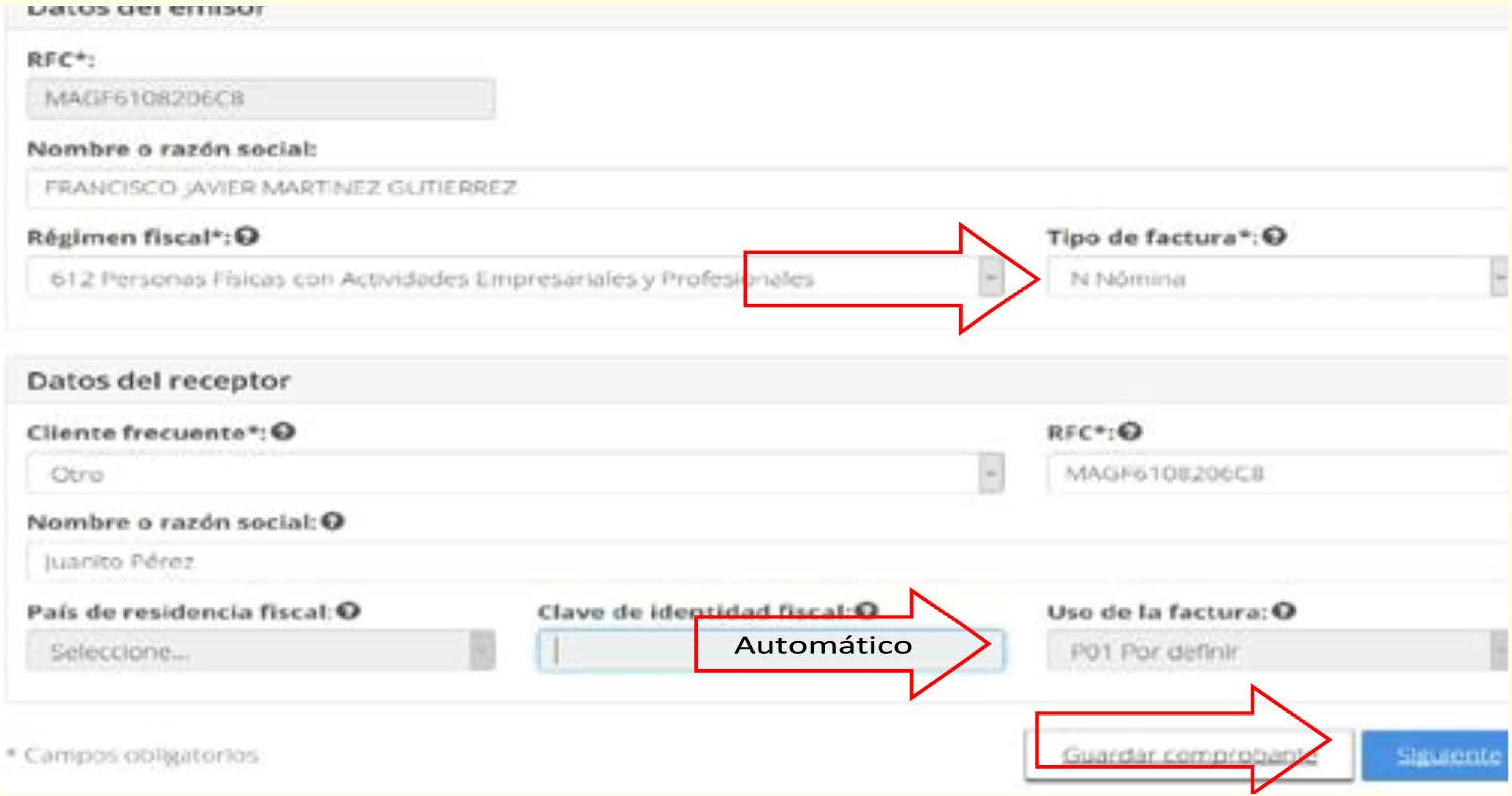
RFC*: MAGF6108206C8

Nombre o razón social: FRANCISCO JAVIER MARTINEZ GUTIERREZ

Régimen fiscal*: 612 Personas Fisicas con Actividades Empresariales y Profesionales

Tipo de factura*: Seleccione...

Datos del receptor



Datos del emisor

RFC*: MAGF6108206C8

Nombre o razón social: FRANCISCO JAVIER MARTINEZ GUTIERREZ

Régimen fiscal*: 612 Personas Físicas con Actividades Empresariales y Profesionales

Tipo de factura*: N Nómina

Datos del receptor

Cliente frecuente*: Otro

RFC*: MAGF6108206C8

Nombre o razón social: Juanito Pérez

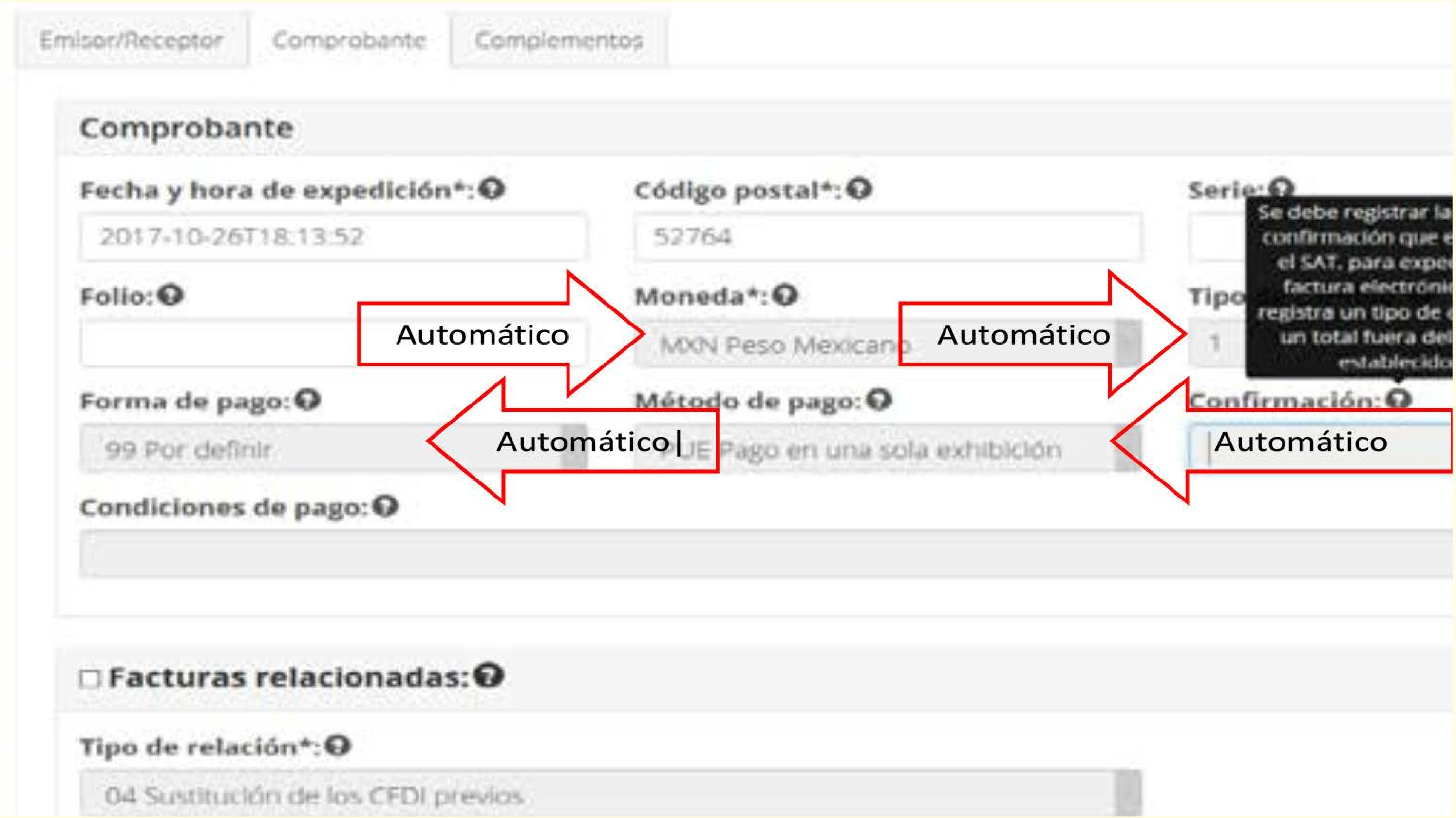
País de residencia fiscal: Seleccione...

Clave de identidad fiscal:

Uso de la factura: P01 Por definir

* Campos obligatorios

Automático



Emisor/Receptor | Comprobante | Complementos

Comprobante

Fecha y hora de expedición*: 2017-10-26T18:13:52

Código postal*: 52764

Serie:

Se debe registrar la
confirmación que e
el SAT, para expe
factura electróni
registra un tipo de
un total fuera del
establecido

Folio: Automático

Moneda*: MXN Peso Mexicano

Tipo 1 Automático

Forma de pago: 99 Por definir

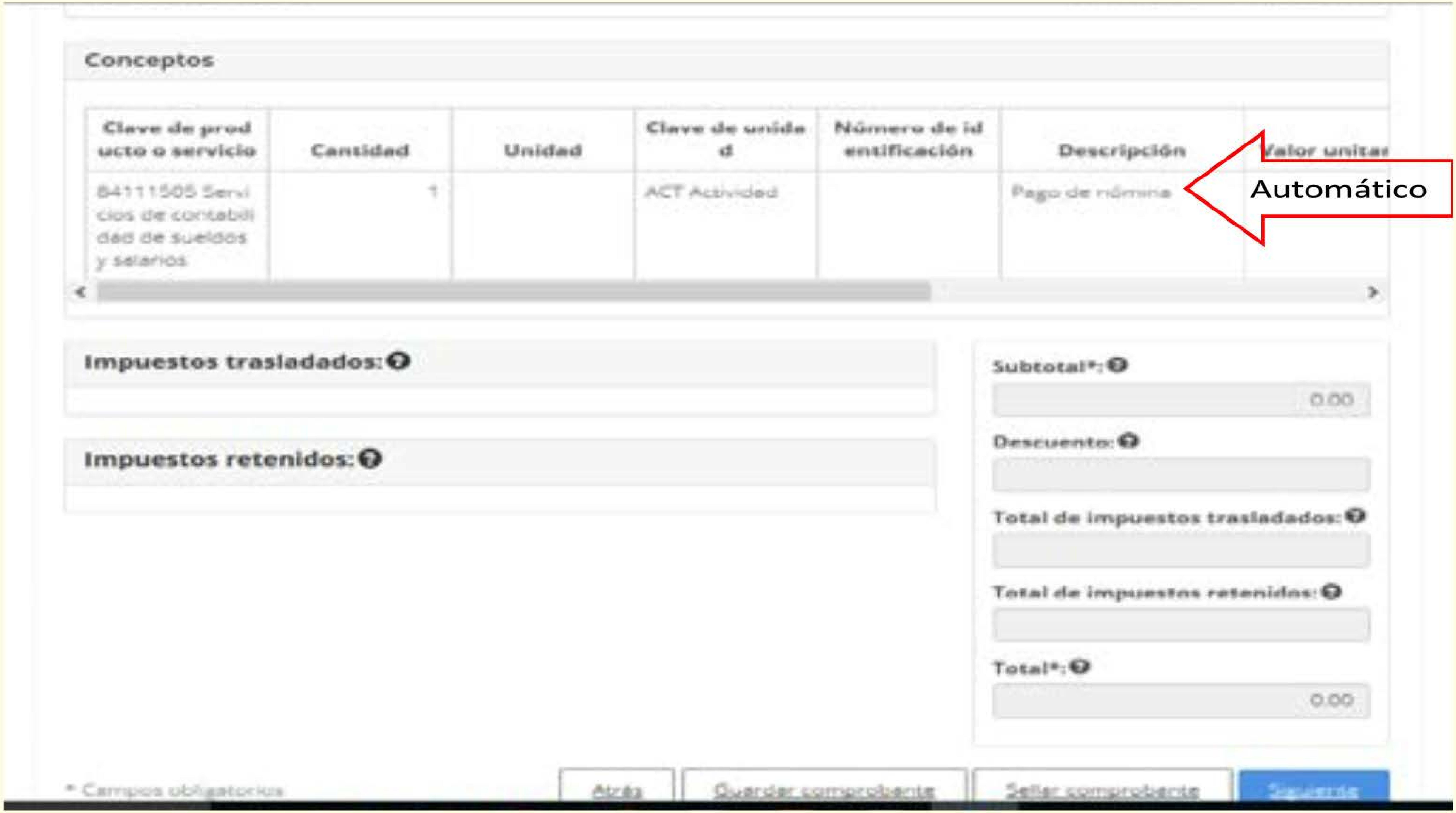
Método de pago: PUE Pago en una sola exhibición Automático

Confirmación: Automático

Condiciones de pago:

☐ **Facturas relacionadas:**

Tipo de relación*: 04 Sustitución de los CFDI previos



Automático

Conceptos

Clave de producto o servicio	Cantidad	Unidad	Clave de unidad	Número de identificación	Descripción	Valor unitar
84111505 Servicios de contabilidad de sueldos y salarios	1		ACT Actividad		Pago de nómina	

Impuestos trasladados:

Impuestos retenidos:

Subtotal*: 0.00

Descuento:

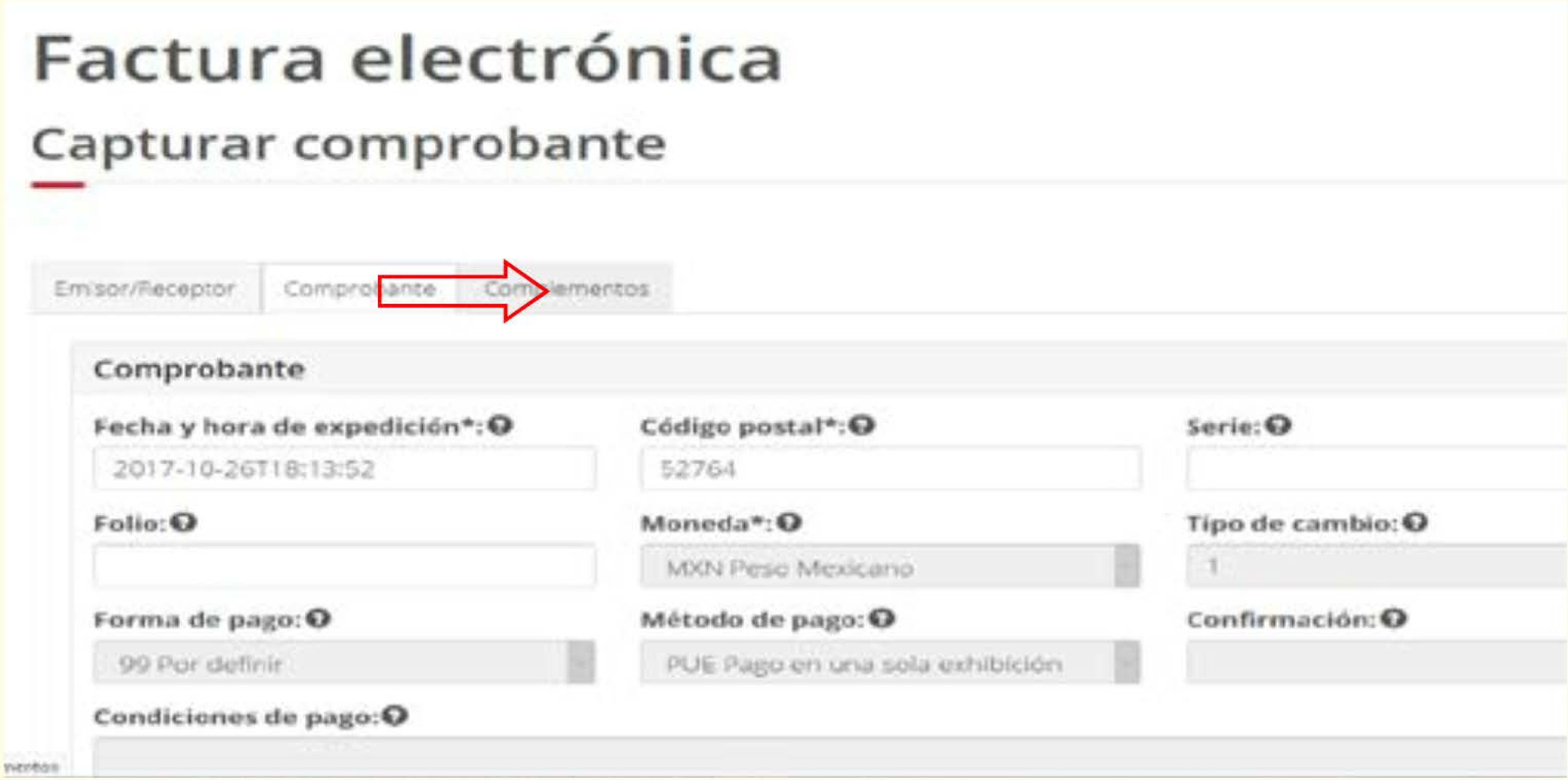
Total de impuestos trasladados:

Total de impuestos retenidos:

Total*: 0.00

* Campos obligatorios

Atrás
Guardar comprobante
Sellar comprobante
Siguiente


Emisor/Receptor
Comprobante
Complementos

Factura electrónica

Capturar comprobante

Comprobante

Fecha y hora de expedición*: 2017-10-26T18:13:52

Código postal*: 52764

Serie:

Folio:

Moneda*: MXN Peso Mexicano

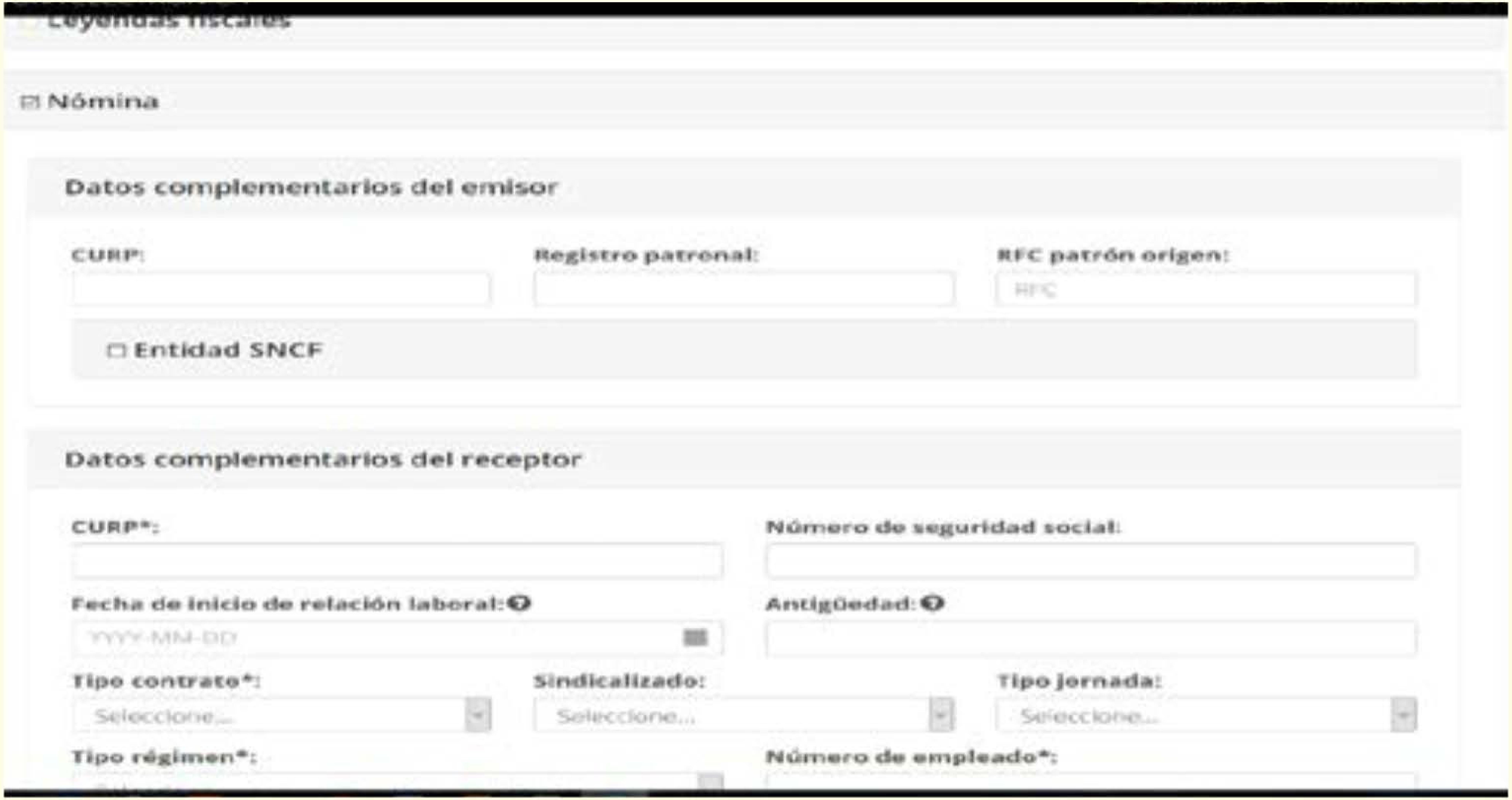
Tipo de cambio: 1

Forma de pago: 99 Por definir

Método de pago: PUE Pago en una sola exhibición

Confirmación:

Condiciones de pago:



Leyendas fiscales

⊟ Nómina

Datos complementarios del emisor

CURP:

Registro patronal:

RFC patrón origen: RFC

☐ Entidad SNCF

Datos complementarios del receptor

CURP*:

Número de seguridad social:

Fecha de inicio de relación laboral: YYYY-MM-DD

Antigüedad:

Tipo contrato*: Seleccione...

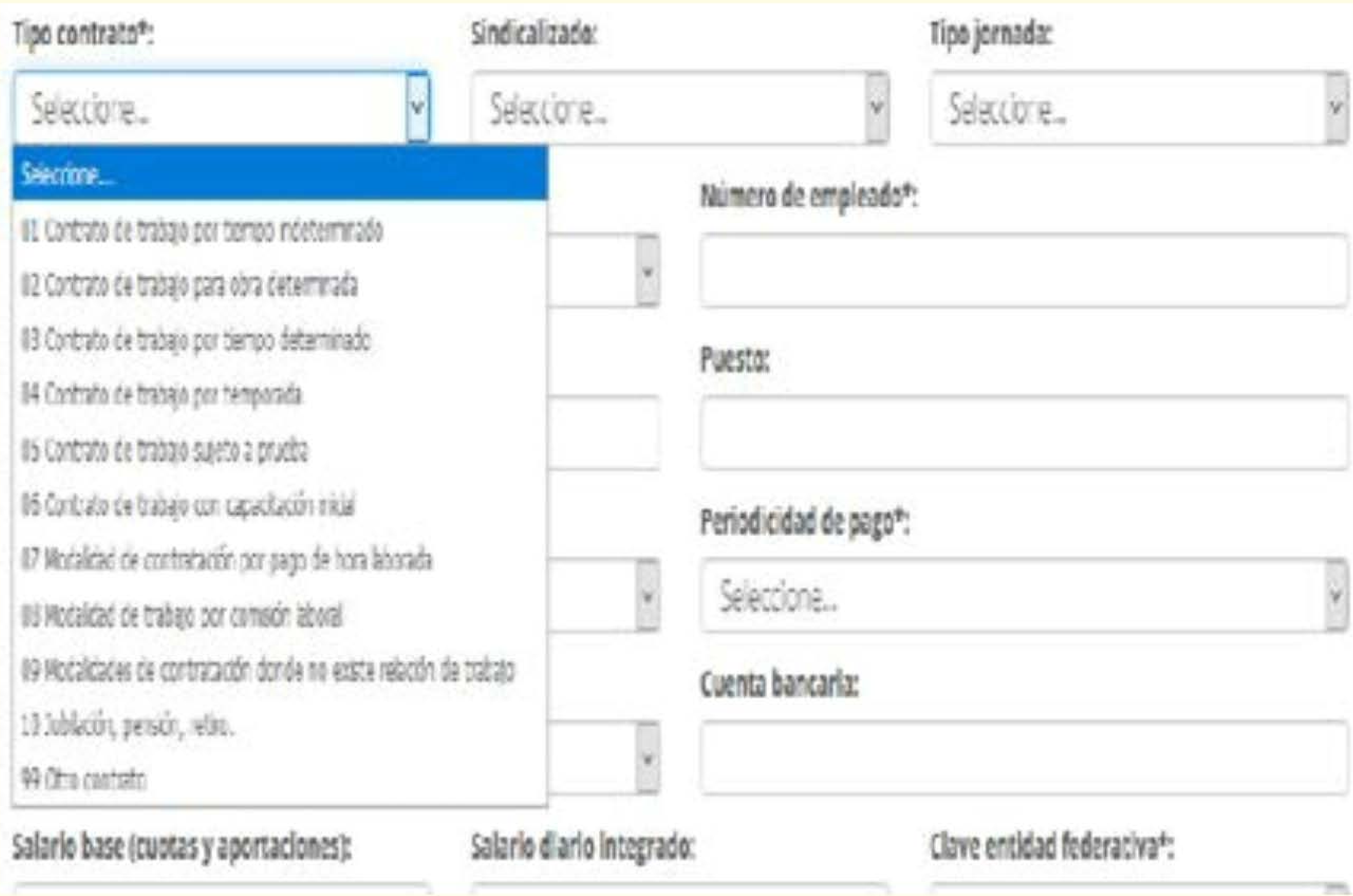
Sindicalizado: Seleccione...

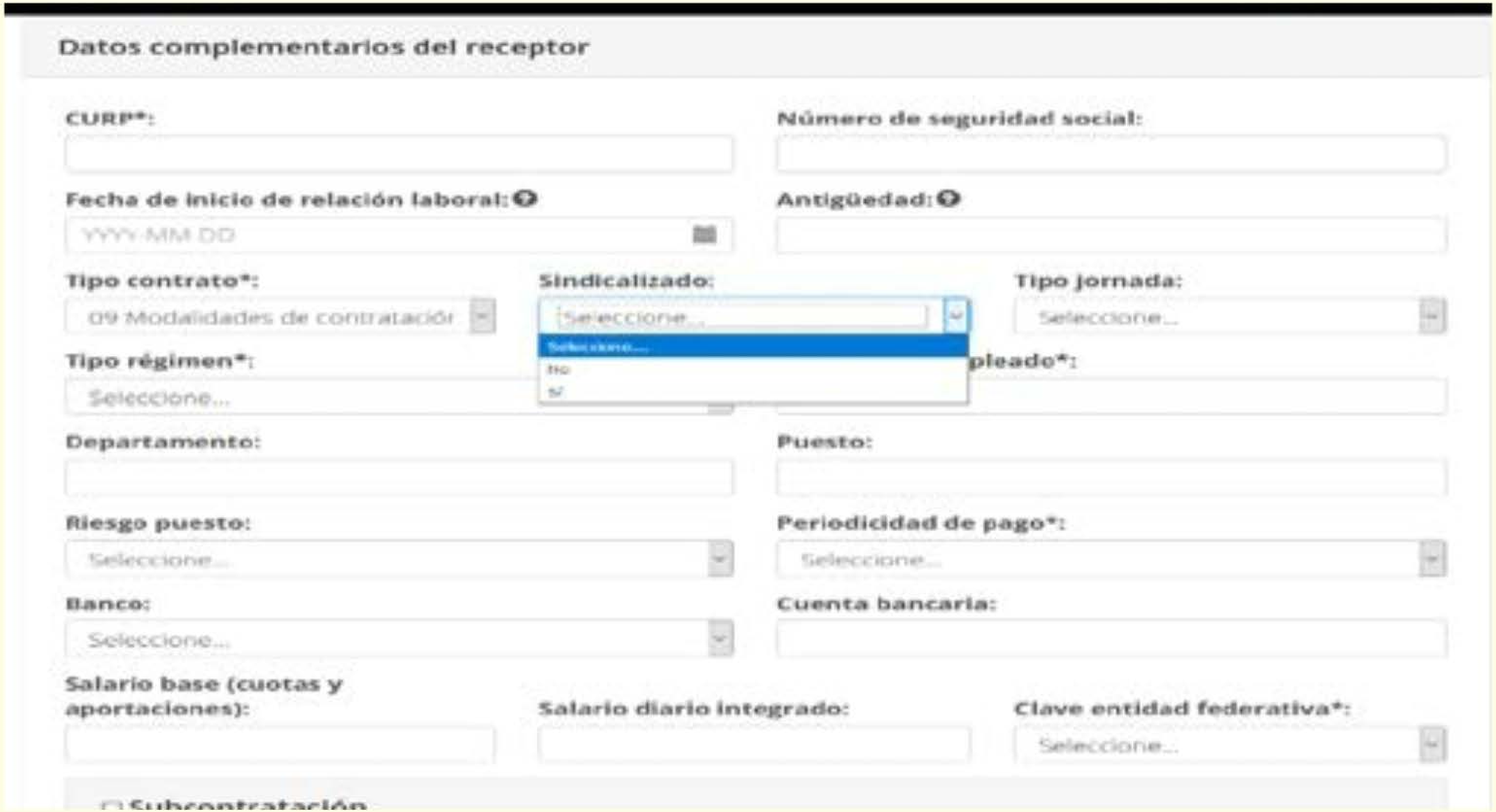
Tipo jornada: Seleccione...

Tipo régimen*:

Número de empleado*:

Las entidades adheridas al Sistema Nacional de Coordinación Fiscal deberán efectuar la identificación del origen de los recursos utilizados en el pago de nómina, del municipio o demarcación territorial de la Ciudad de México, así como en sus respectivos organismos autónomos y entidades paraestatales y paramunicipales.


Tipo contrato*:
Seleccione...
Sindicalizado:
Seleccione...
Tipo jornada:
Seleccione...
Seleccione...
01 Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
02 Contrato de trabajo para obra determinada
03 Contrato de trabajo por tiempo determinado
04 Contrato de trabajo por temporada
05 Contrato de trabajo sujeto a prueba
06 Contrato de trabajo con capacitación inicial
07 Modalidad de contratación por pago de hora laborada
08 Modalidad de trabajo por comisión laboral
09 Modalidades de contratación donde no existe relación de trabajo
10 Jubilación, pensión, retiro.
99 Otro contrato
Número de empleado*:
Puesto:
Periodicidad de pago*:
Seleccione...
Cuenta bancaria:
Salario base (cuotas y aportaciones):
Salario diario integrado:
Clave entidad federativa*:



Datos complementarios del receptor

CURP*:

Número de seguridad social:

Fecha de inicio de relación laboral:

YYYY-MM-DD

Antigüedad:

Tipo contrato*: 09 Modalidades de contratación

Sindicalizado: Seleccione...

Tipo jornada: Seleccione...

Tipo régimen*: Seleccione...

pleado*:

Departamento:

Puesto:

Riesgo puesto: Seleccione...

Periodicidad de pago*: Seleccione...

Banco: Seleccione...

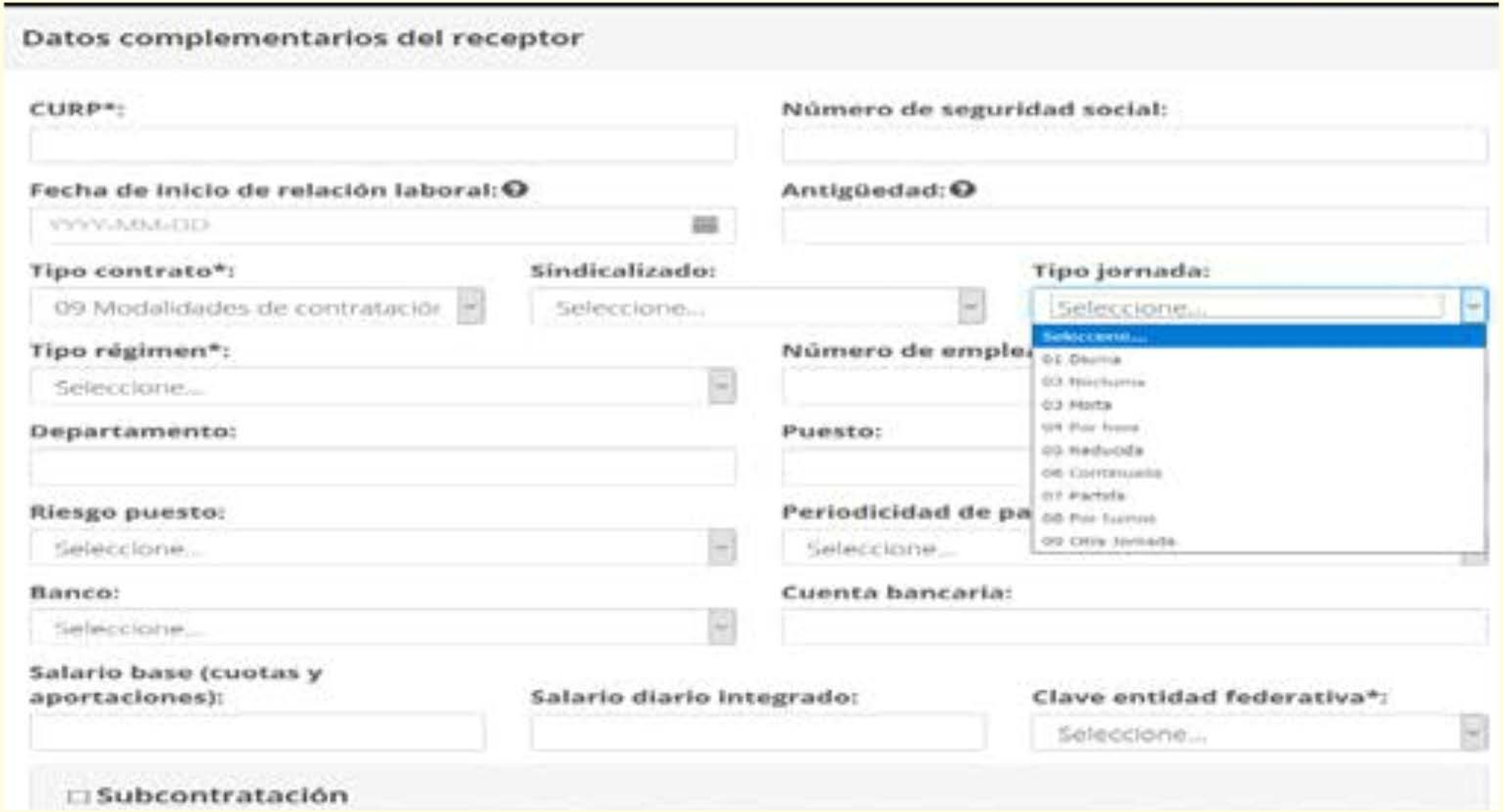
Cuenta bancaria:

Salario base (cuotas y aportaciones):

Salario diario integrado:

Clave entidad federativa*: Seleccione...

☐ Subcontratación



Datos complementarios del receptor

CURP*:

Número de seguridad social:

Fecha de inicio de relación laboral: YYYY-MM-DD

Antigüedad:

Tipo contrato*: 09 Modalidades de contratación

Sindicalizado: Seleccione...

Tipo jornada: Seleccione...

Seleccione...
01 Diurna
02 Nocturna
03 Mixta
04 Por hora
05 Reducida
06 Continuada
07 Partida
08 Por turnos
99 Otra Jornada

Tipo régimen*: Seleccione...

Número de emple

Departamento:

Puesto:

Riesgo puesto: Seleccione...

Periodicidad de pa Seleccione...

Banco: Seleccione...

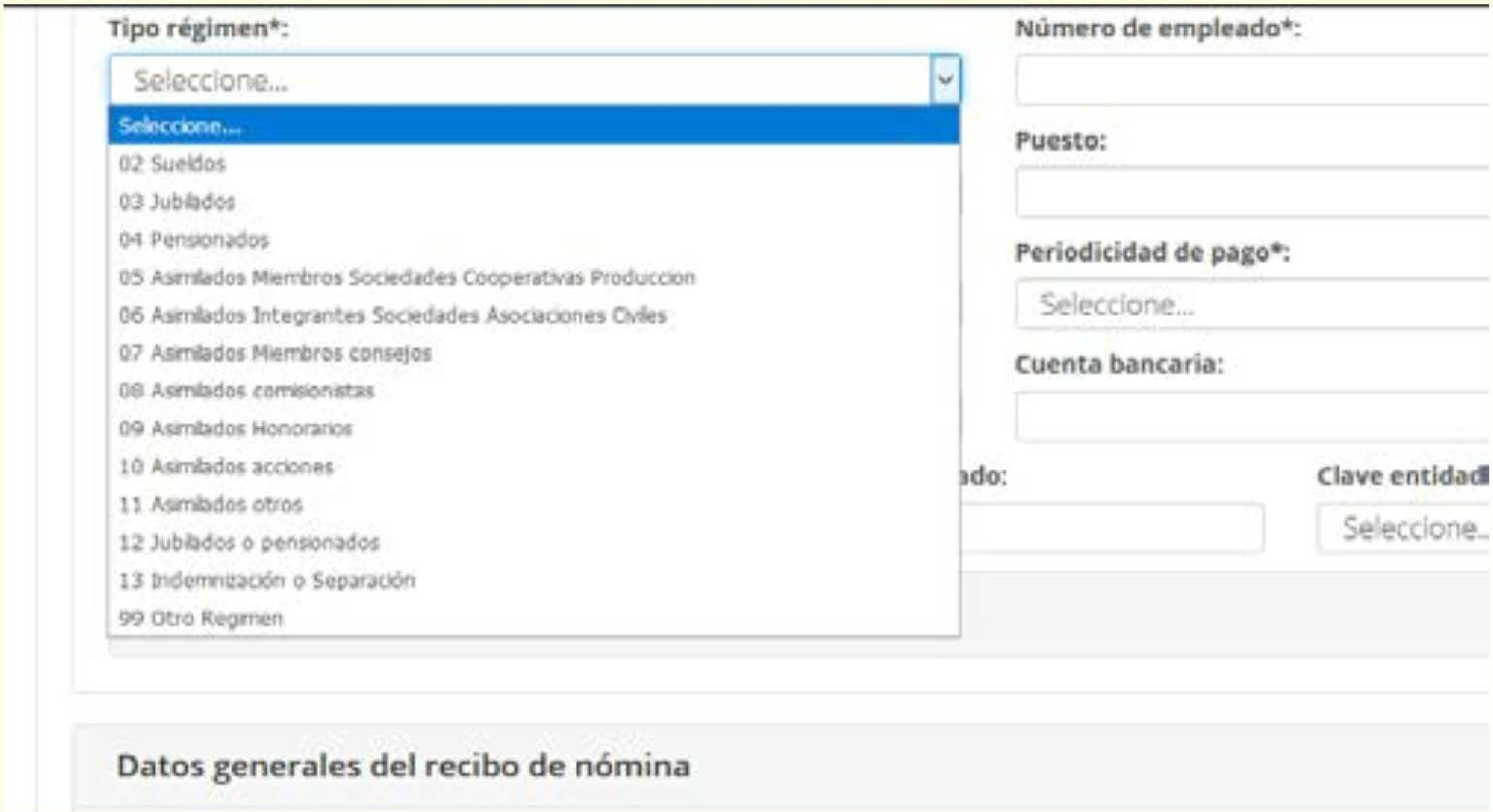
Cuenta bancaria:

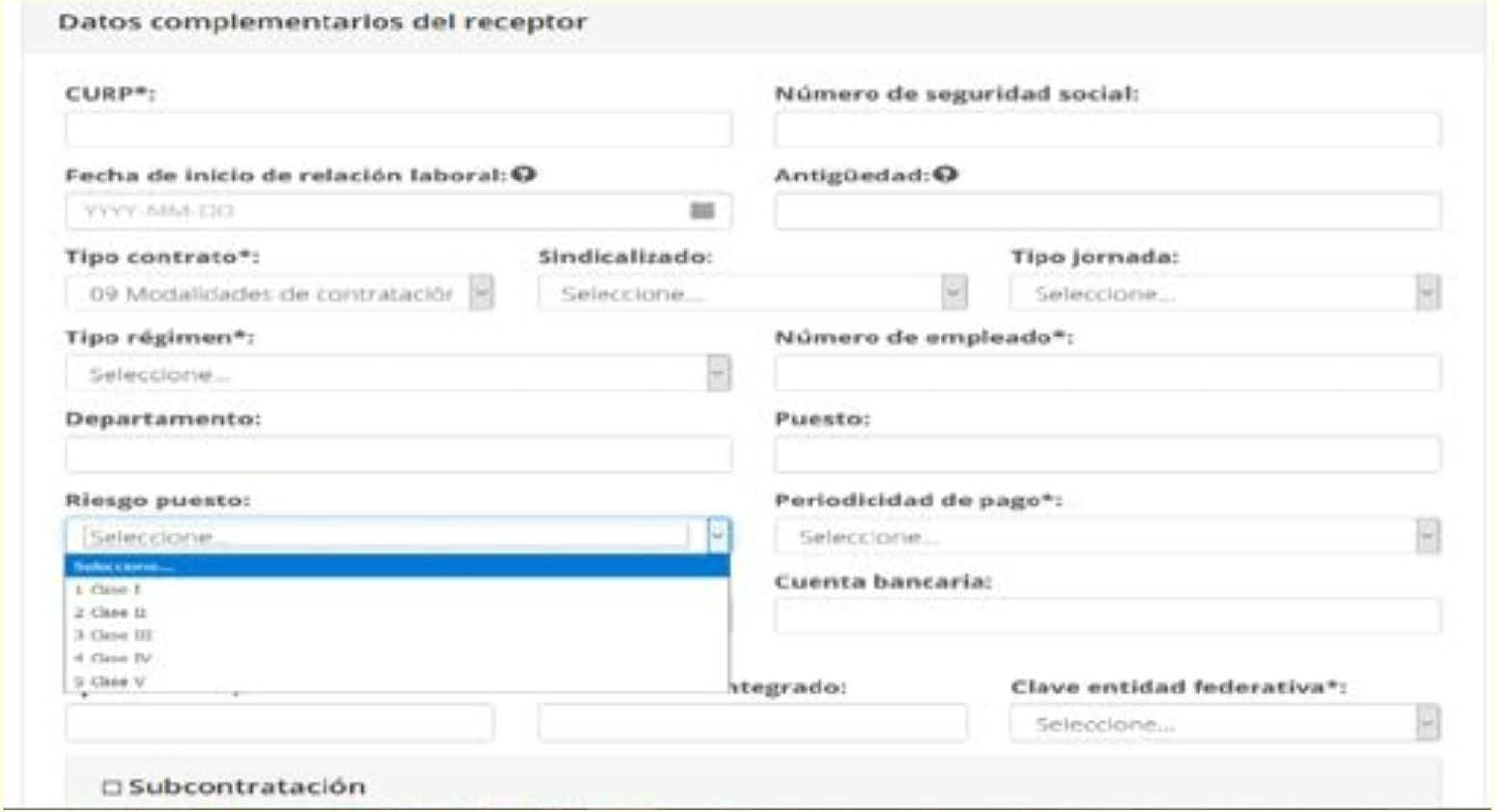
Salario base (cuotas y aportaciones):

Salario diario integrado:

Clave entidad federativa*: Seleccione...

☐ Subcontratación


Tipo régimen*:
Seleccione...
Seleccione...
02 Sueldos
03 Jubilados
04 Pensionados
05 Asimilados Miembros Sociedades Cooperativas Produccion
06 Asimilados Integrantes Sociedades Asociaciones Civiles
07 Asimilados Miembros consejos
08 Asimilados comisionistas
09 Asimilados Honorarios
10 Asimilados acciones
11 Asimilados otros
12 Jubilados o pensionados
13 Indemnización o Separación
99 Otro Regimen
Número de empleado*:
Puesto:
Periodicidad de pago*:
Seleccione...
Cuenta bancaria:
ado:
Clave entidad
Seleccione...
Datos generales del recibo de nómina



Datos complementarios del receptor

CURP*:

Número de seguridad social:

Fecha de inicio de relación laboral: YYYY-MM-DD

Antigüedad:

Tipo contrato*: 09 Modalidades de contratación

Sindicalizado: Seleccione...

Tipo jornada: Seleccione...

Tipo régimen*: Seleccione...

Número de empleado*:

Departamento:

Puesto:

Riesgo puesto: Seleccione...

- Seleccione...
- 1 Clase I
- 2 Clase II
- 3 Clase III
- 4 Clase IV
- 5 Clase V

Periodicidad de pago*: Seleccione...

Cuenta bancaria:

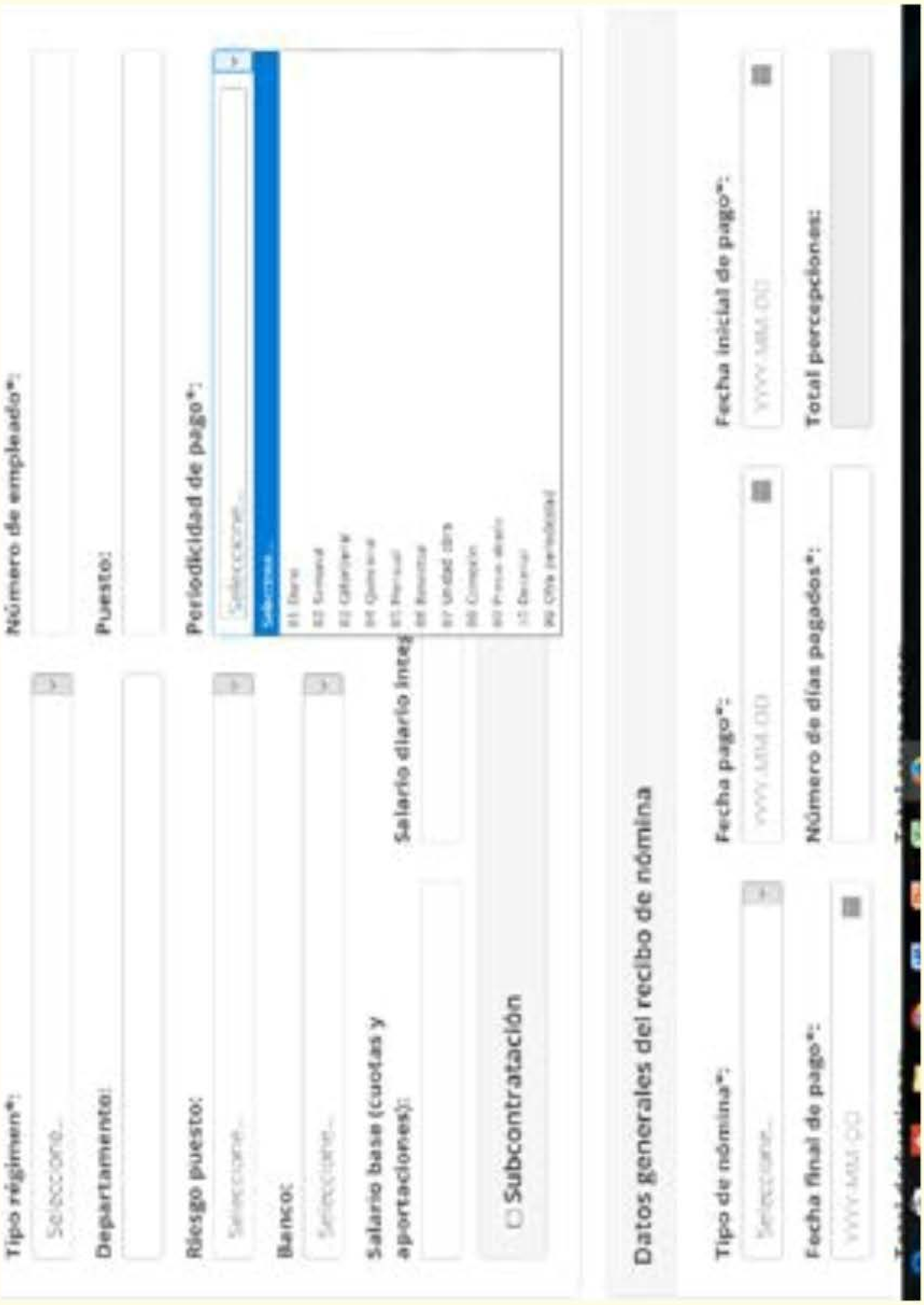
ntegrado:

Clave entidad federativa*: Seleccione...

☐ Subcontratación

73 LSS. 196 RACERF Catálogo de actividades

Clase	Prima media en por cientos
I	0.54355
II	1.13065
III	2.59840
IV	4.65325
V	7.58875


Tipo régimen*: Seleccione...

Número de empleado*:

Departamento:

Puesto:

Riesgo puesto: Seleccione...

Periodicidad de pago*: Seleccione...

Banco: Seleccione...

Salario base (cuotas y aportaciones):

Salario diario integ

☐ Subcontratación

Datos generales del recibo de nómina

Tipo de nómina*: Seleccione...

Fecha pago*: YYYY-MM-DD

Fecha inicial de pago*: YYYY-MM-DD

Fecha final de pago*: YYYY-MM-DD

Número de días pagados*:

Total percepciones:

Seleccione...
01 Diario
02 Semanal
03 Catorcenal
04 Quincenal
05 Mensual
06 Bimestral
07 Unidad obra
08 Comisión
09 Precio alzado
10 Decenal
99 Otra periodicidad

SalarioBaseCotApor

Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, sin considerar los conceptos que se excluyen de conformidad con el Artículo 27 de la Ley del Seguro Social, 9 RACERF.

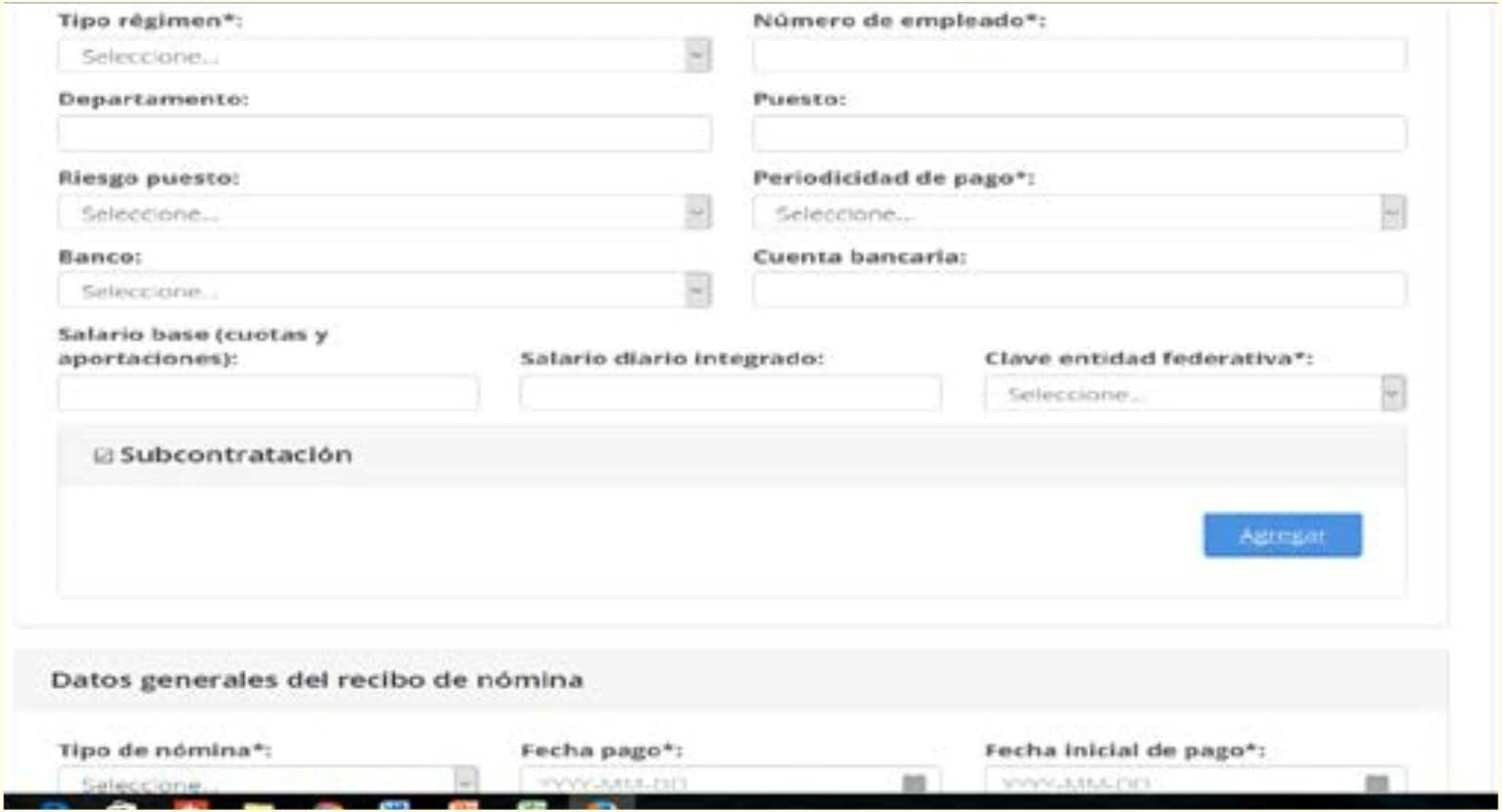
SalarioDiarioIntegrado

Pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, de conformidad con el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. (Se utiliza para el cálculo de las indemnizaciones).

Subcontratación debe manifestarse:

RFC es el de la empresa (contratante) que contrata a otra (contratista) para que los trabajadores le presten un servicio.

Porcentaje de tiempo, es el tiempo que el trabajador prestó sus servicios al beneficiario (contratante) del servicio.



Tipo régimen*: Seleccione...

Número de empleado*:

Departamento:

Puesto:

Riesgo puesto: Seleccione...

Periodicidad de pago*: Seleccione...

Banco: Seleccione...

Cuenta bancaria:

Salario base (cuotas y aportaciones):

Salario diario integrado:

Clave entidad federativa*: Seleccione...

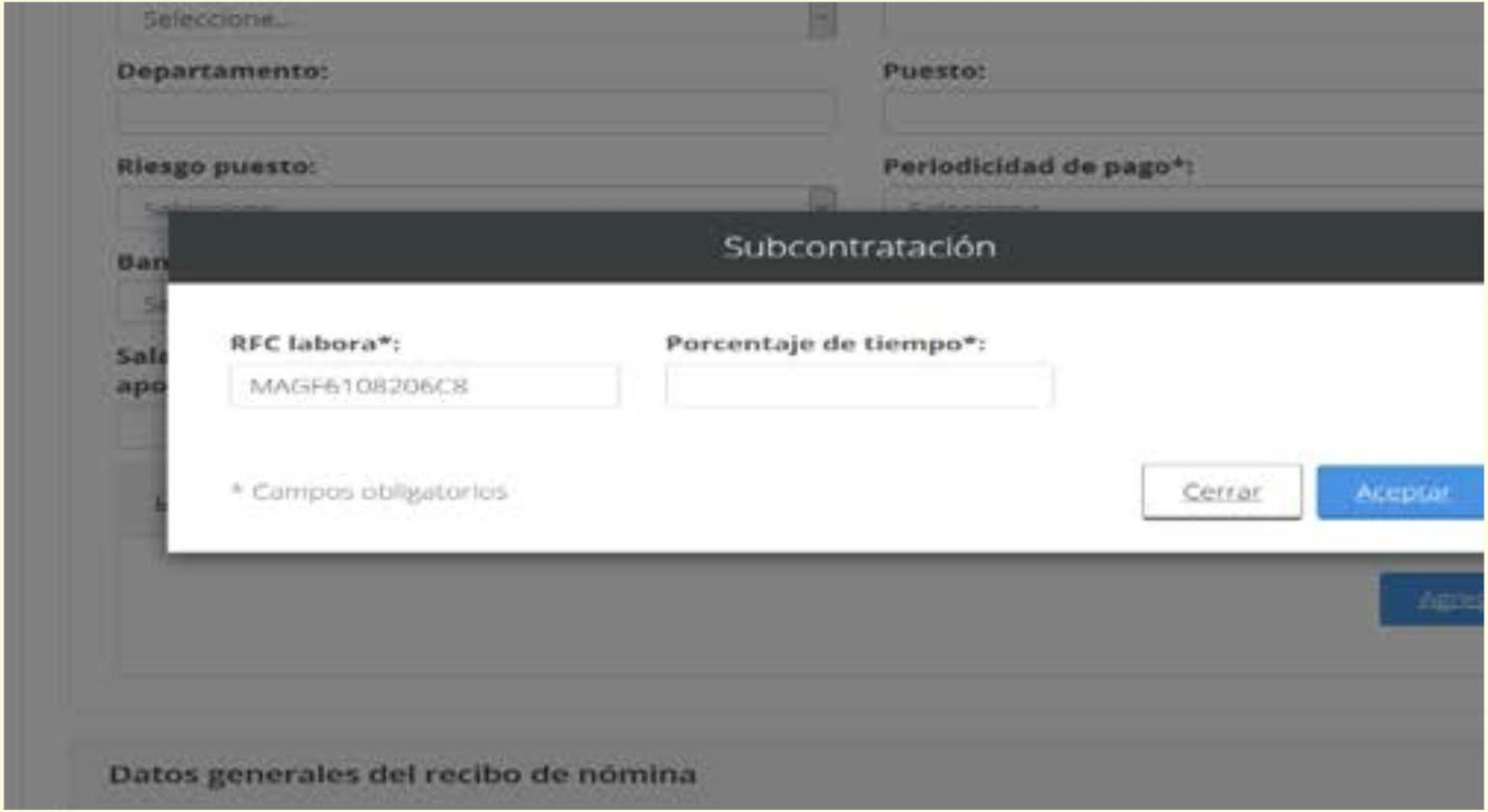
☑ Subcontratación

Datos generales del recibo de nómina

Tipo de nómina*: Seleccione...

Fecha pago*: YYYY-MM-DD

Fecha inicial de pago*: YYYY-MM-DD



Seleccione...

Departamento:

Puesto:

Riesgo puesto:

Periodicidad de pago*:

Subcontratación

RFC labora*: MAGF6108206C8

Porcentaje de tiempo*:

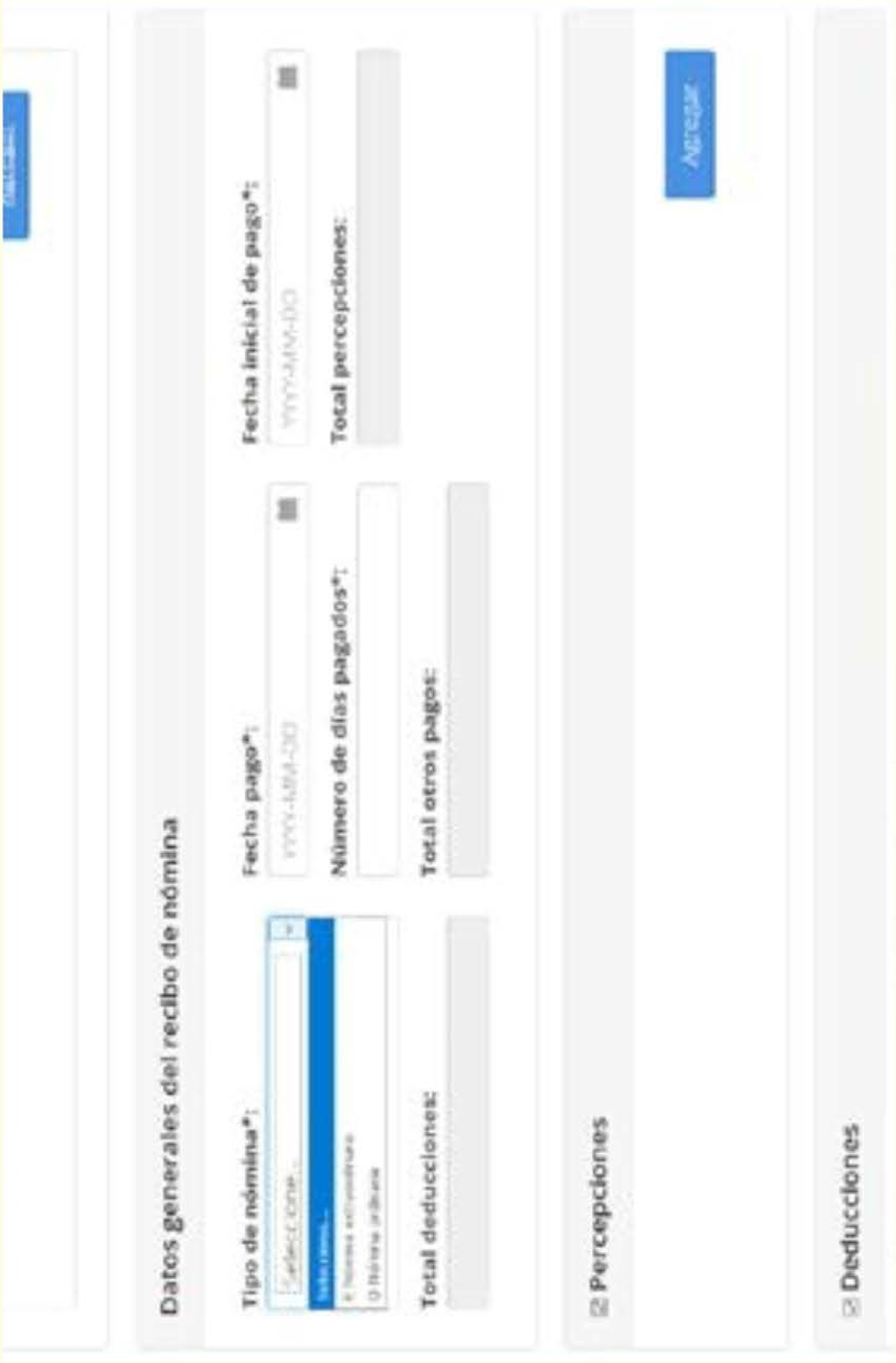
* Campos obligatorios

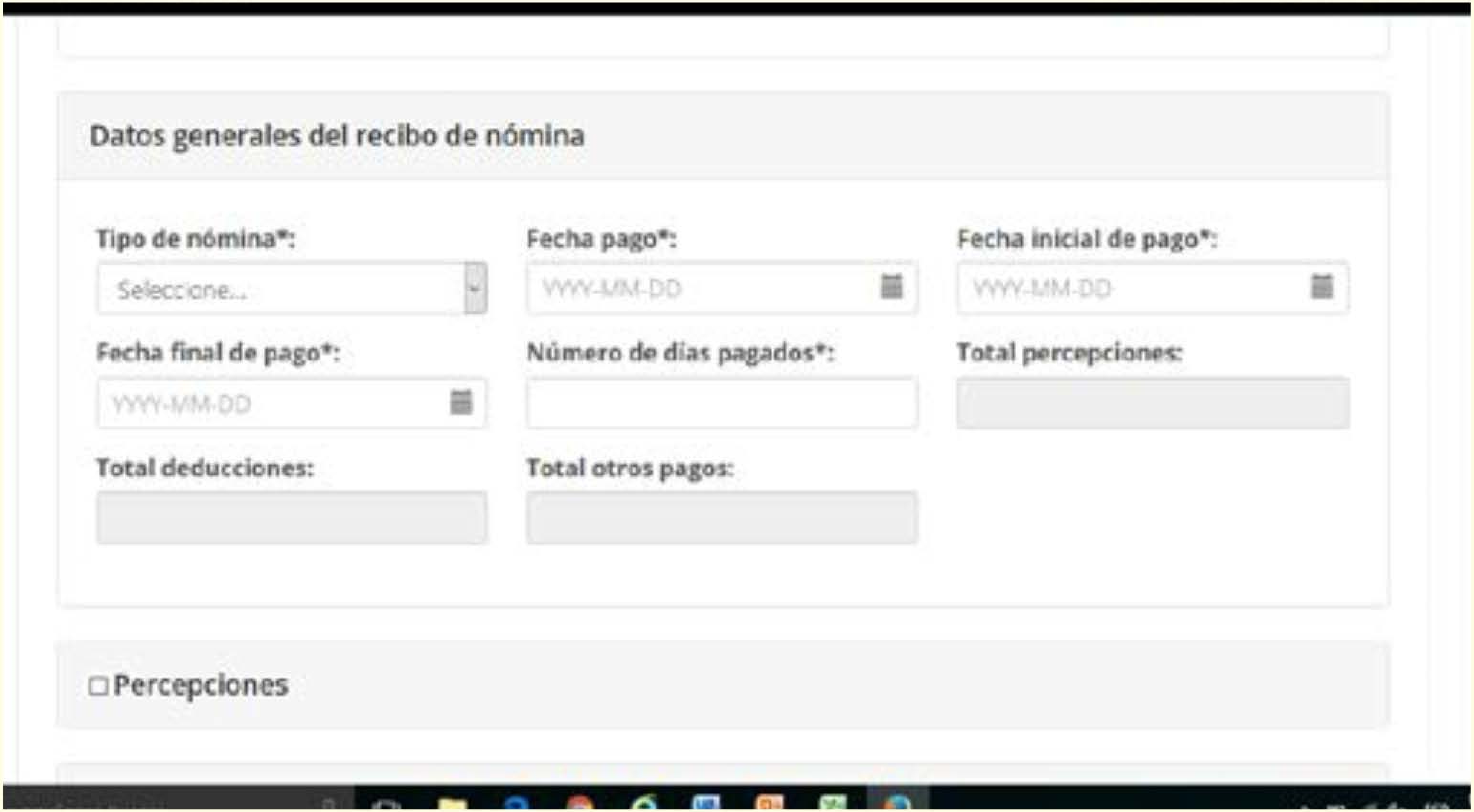
Datos generales del recibo de nómina

NumDiasPagados

Número de días y/o fracción de días pagados al trabajador.

Pago de PTU, indemnización o laudo. 365 días.


Datos generales del recibo de nómina
Tipo de nómina*:
Seleccione...
Fecha pago*:
YYYY-MM-DD
Fecha inicial de pago*:
YYYY-MM-DD
Número de días pagados*:
Total percepciones:
Total deducciones:
Total otros pagos:
☑ Percepciones
Agregar
☑ Deducciones



Datos generales del recibo de nómina

Tipo de nómina*: Seleccione...

Fecha pago*: YYYY-MM-DD

Fecha inicial de pago*: YYYY-MM-DD

Fecha final de pago*: YYYY-MM-DD

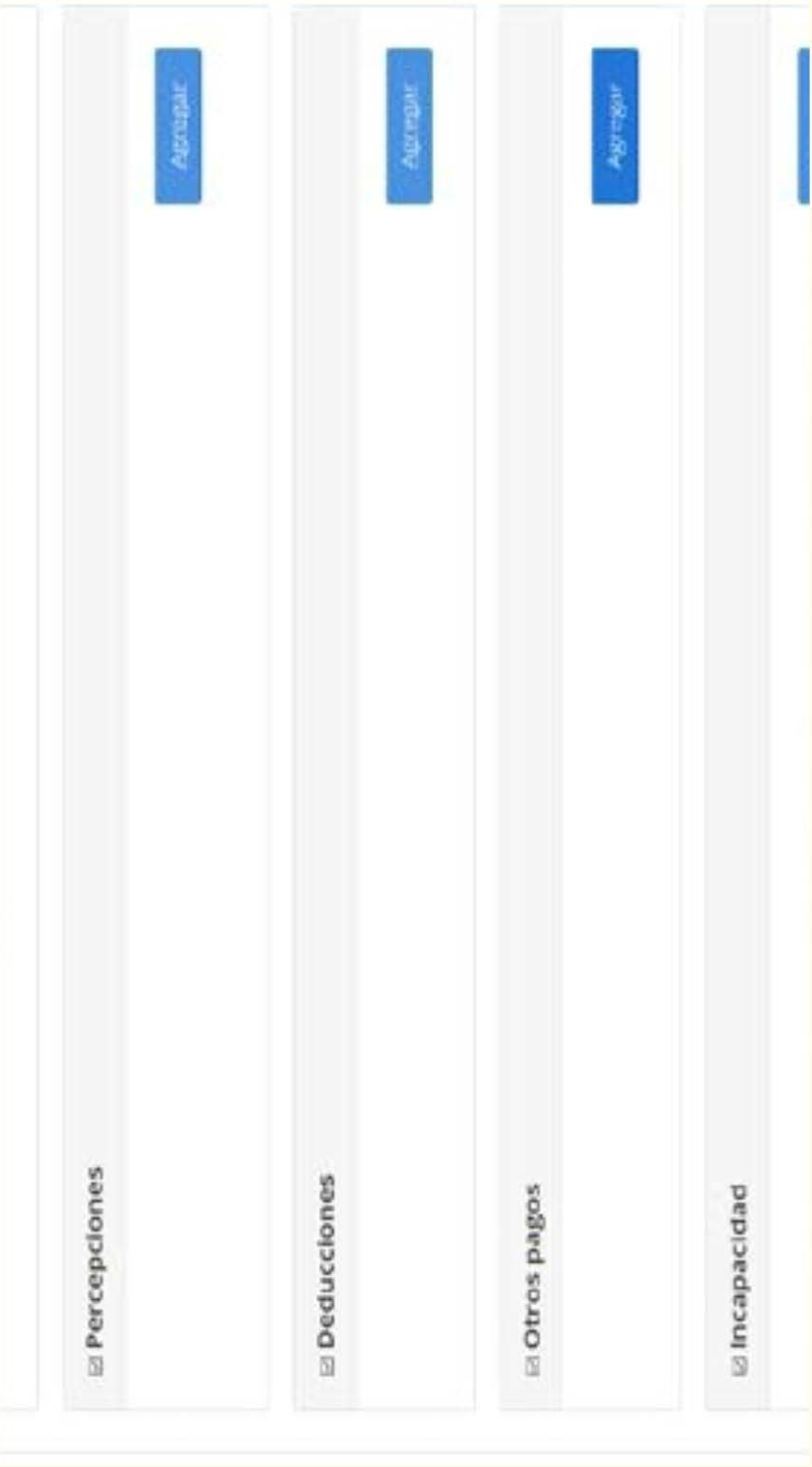
Número de días pagados*:

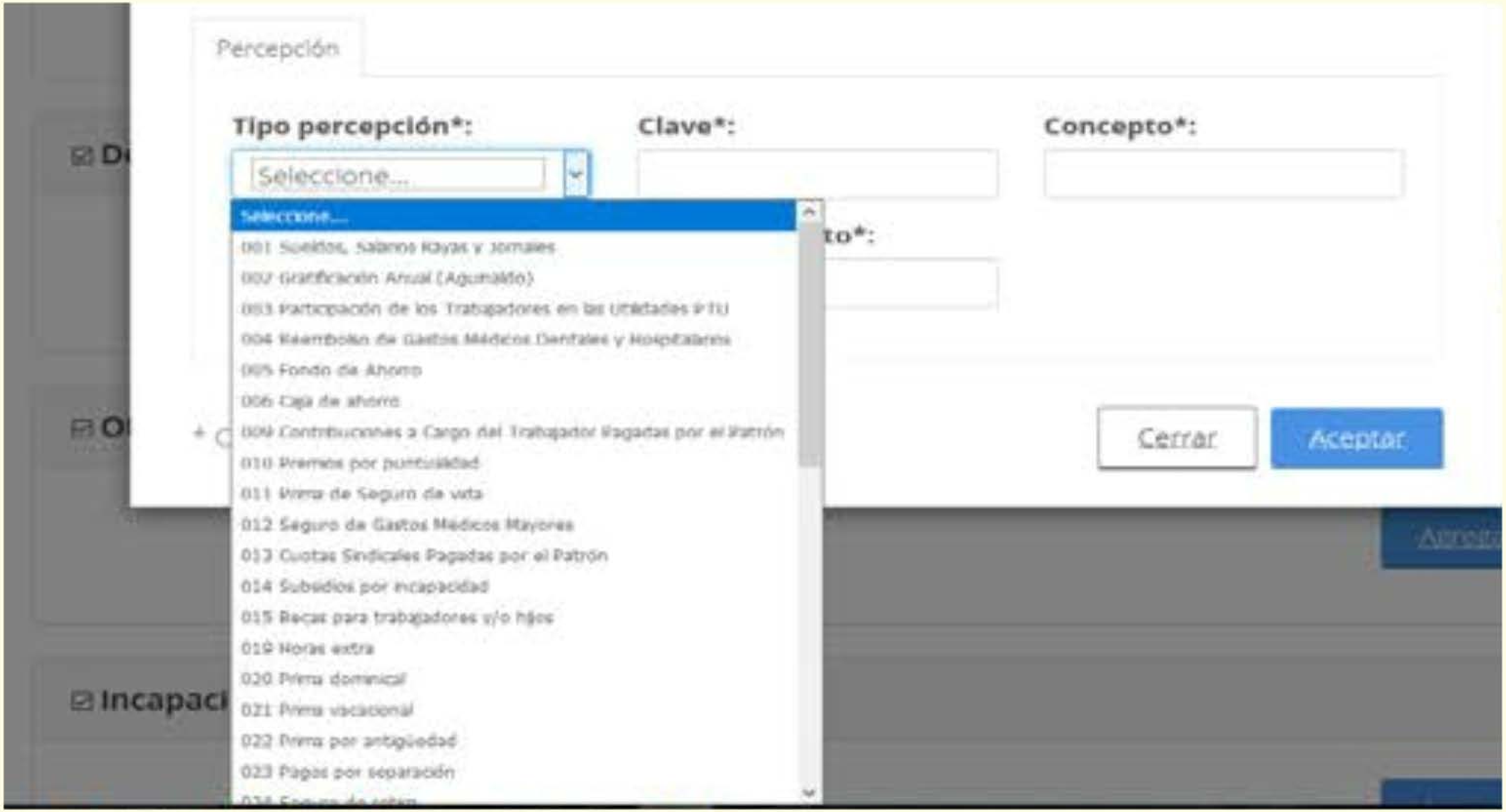
Total percepciones:

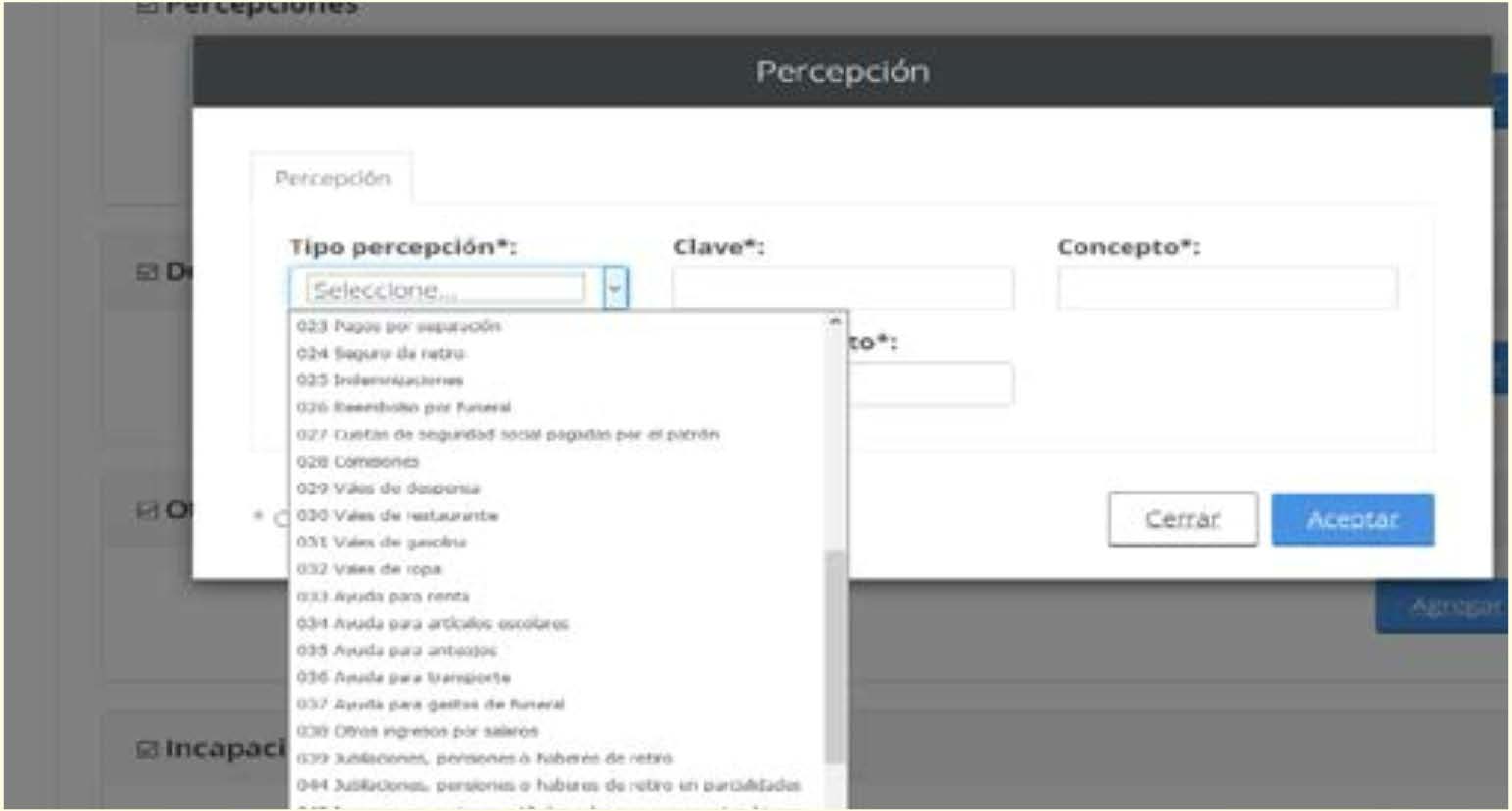
Total deducciones:

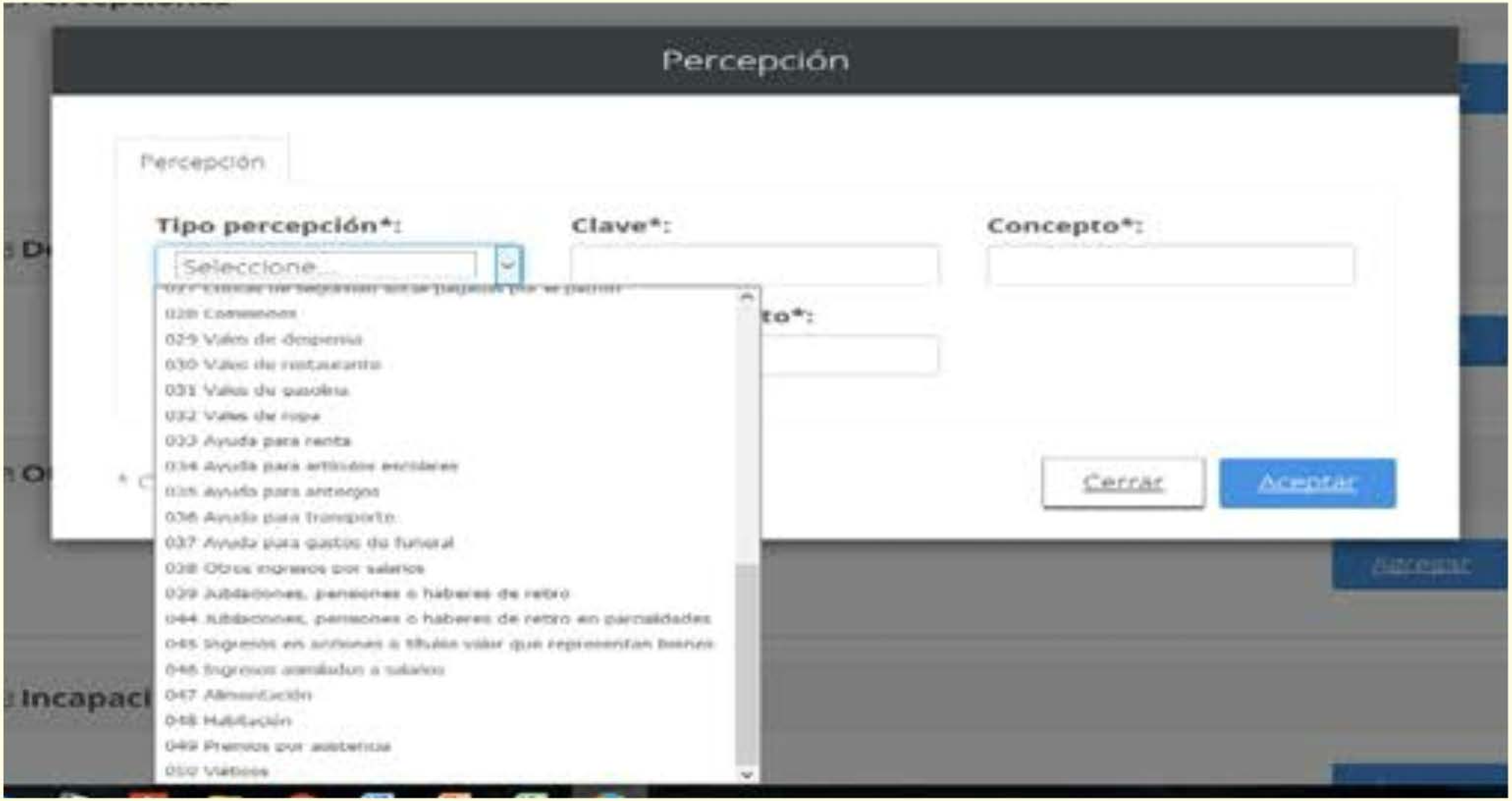
Total otros pagos:

☐ Percepciones


☑ Percepciones
Agregar
☑ Deducciones
Agregar
☑ Otros pagos
Agregar
☑ Incapacidad


Percepción
Tipo percepción*:
Seleccione...
Clave*:
Concepto*:
to*:
Seleccione...
001 Sueldos, Salarios Rayas y Jornales
002 Gratificación Anual (Aguinaldo)
003 Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU
004 Reembolso de Gastos Médicos Dentales y Hospitalarios
005 Fondo de Ahorro
006 Caja de ahorro
009 Contribuciones a Cargo del Trabajador Pagadas por el Patrón
010 Premios por puntualidad
011 Prima de Seguro de vida
012 Seguro de Gastos Médicos Mayores
013 Cuotas Sindicales Pagadas por el Patrón
014 Subsidios por incapacidad
015 Becas para trabajadores y/o hijos
019 Horas extra
020 Prima dominical
021 Prima vacacional
022 Prima por antigüedad
023 Pagos por separación
Cerrar
Aceptar
Incapaci


Percepciones
Percepción
Percepción
Tipo percepción*:
Seleccione...
Clave*:
Concepto*:
023 Pagos por separación
024 Seguro de retiro
025 Indemnizaciones
026 Reembolso por funeral
027 Cuotas de seguridad social pagadas por el patrón
028 Comisiones
029 Vales de despensa
030 Vales de restaurante
031 Vales de gasolina
032 Vales de ropa
033 Ayuda para renta
034 Ayuda para artículos escolares
035 Ayuda para anteojos
036 Ayuda para transporte
037 Ayuda para gastos de funeral
038 Otros ingresos por salarios
039 Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro
044 Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en parcialidades
to*:
Cerrar
Aceptar
Agregar
De
Ot
Incapaci



Percepción

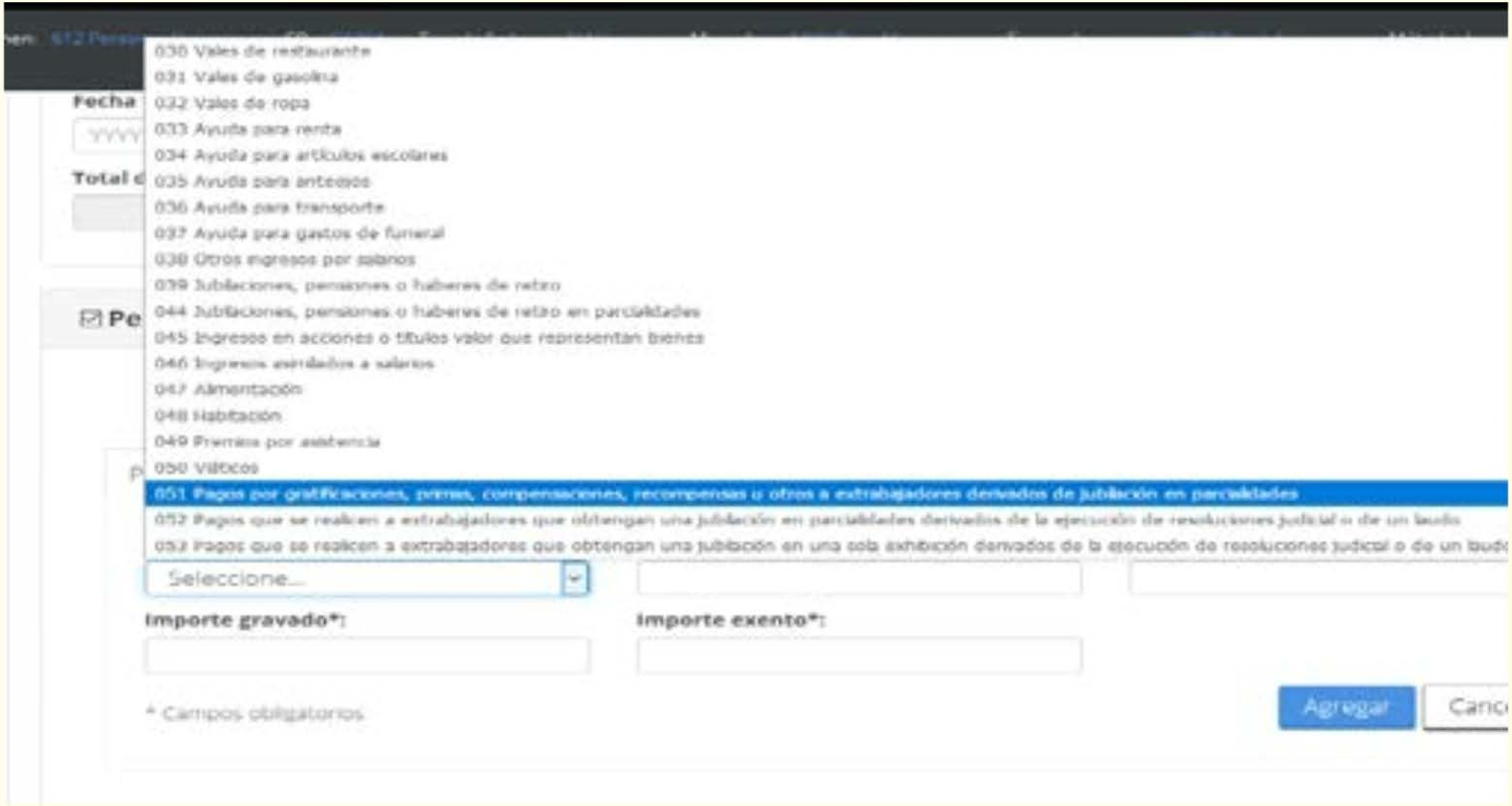
Percepción

Tipo percepción*: Seleccione...

- 028 Comisiones
- 029 Vales de despensa
- 030 Vales de restaurante
- 031 Vales de gasolina
- 032 Vales de ropa
- 033 Ayuda para renta
- 034 Ayuda para artículos escolares
- 035 Ayuda para anteojos
- 036 Ayuda para transporte
- 037 Ayuda para gastos de funeral
- 038 Otros ingresos por salarios
- 039 Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro
- 044 Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en parcialidades
- 045 Ingresos en acciones o títulos valor que representan bienes
- 046 Ingresos asimilados a salarios
- 047 Alimentación
- 048 Habitación
- 049 Premios por asistencia
- 050 Viáticos

Clave*:

Concepto*:



030 Vales de restaurante
031 Vales de gasolina
032 Vales de ropa
033 Ayuda para renta
034 Ayuda para artículos escolares
035 Ayuda para anteojos
036 Ayuda para transporte
037 Ayuda para gastos de funeral
038 Otros ingresos por salarios
039 Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro
044 Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en parcialidades
045 Ingresos en acciones o títulos valor que representan bienes
046 Ingresos asimilados a salarios
047 Alimentación
048 Habitación
049 Premios por asistencia
050 Viáticos
051 Pagos por gratificaciones, primas, compensaciones, recompensas u otros a extrabajadores derivados de jubilación en parcialidades
052 Pagos que se realicen a extrabajadores que obtengan una jubilación en parcialidades derivados de la ejecución de resoluciones judicial o de un laudo
053 Pagos que se realicen a extrabajadores que obtengan una jubilación en una sola exhibición derivados de la ejecución de resoluciones judicial o de un laud

* Campos obligatorios

Si se registró 014 Subsidios por incapacidad, debe existir la información de las incapacidades (que se verá más adelante) y en ella el campo ImporteMonetario debe ser igual a la suma de ImporteGravado e ImporteExento de la percepción.

NOTA 11. En caso de que el trabajador reciba anticipo de salarios, el empleador deberá emitir un comprobante de nómina de tipo extraordinario en el cual se registre el importe del anticipo de sueldo con la clave tipo de percepción 038 ”Otros ingresos por salarios”. En el momento en el que se otorgan al trabajador, los descuentos que posteriormente se realicen vía nómina al trabajador, se registrarán utilizando la clave tipo deducción “012” (Anticipo de Salarios), en los CFDI en los que se expidan cuando se registre el impuesto.

En el caso de préstamos que no son anticipos de salarios sólo se reportarán, con carácter informativo, en la sección de OtrosPagos con la clave “999” (Pagos distintos a los listados), si el pago del préstamo otorgado, se descuenta vía nómina, se deberá utilizar la clave de deducción “004” correspondiente a Otros, en el CFDI que se expida cuando se realice el descuento.

24. Para el caso del fondo de ahorro de los trabajadores, con el objeto de no duplicar el registro de los ingresos del trabajador, ¿cómo debe registrarse en el Complemento de sueldos, salarios e ingresos asimilados?, ¿cómo un ingreso en cada pago y una deducción por aportación patronal al fondo de ahorro? ¿O se registra hasta que se cobra el monto ahorrado y los intereses?

Al ser las aportaciones patronales al fondo de ahorro una prestación derivada de la relación laboral, son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado; de esta forma deben registrarse en el catálogo de percepciones del Complemento en cada pago de salarios que se realice, al mismo tiempo que debe registrarse en el catálogo de deducciones del Complemento el descuento correspondiente para realizar el depósito al fondo.

Al momento de percibir el monto ahorrado y los intereses, el pagador de éstos debe expedir un CFDI por este concepto, es decir por intereses, ya que se trata de éstos y no de un sueldo, salario o ingreso asimilado a éstos.

Fundamento Legal: Artículos 27, fracción XI, 93, fracción XI y 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

25. ¿En qué momento y cómo se deberán reportar los gastos médicos mayores y el seguro de vida, ¿se reportan como concepto de percepción del empleado?

Las primas que amparen estos seguros (por ambos conceptos) que sean otorgadas al trabajador por cuenta del patrón, al ser prestaciones derivadas de la relación laboral, se reportan en el Complemento, las primas a cargo del patrón primero como percepción y luego como deducción por pago de prima a cargo del patrón.

Cuando se realice el siniestro y esto de origen al pago de la cantidad asegurada por parte de la empresa aseguradora, dichas cantidades no tienen el carácter de sueldos y salarios, y por ende no requieren ser incluidas en el Complemento.

Fundamento Legal: Artículos 27, fracción XI , 93, fracción XXI y 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

26. En el caso de la deducción por pago de prima de gastos médicos mayores. ¿Se puede incluir una sola vez al año en un recibo de nómina?

La deducción por pago de prima se debe reflejar en el CFDI conforme se vaya devengando.

Fundamento Legal: Artículos 27, fracción XI , 93, fracción XXI y 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

27. Cuando se deba emitir un CFDI que sustituye a otro CFDI. ¿Qué debo hacer?

Se debe actuar en este orden:

1. Primero se debe cancelar el CFDI que se va a sustituir; y

2. Se debe emitir el nuevo CFDI en el cual se debe registrar en el campo TipoRelación la clave “04” (Sustitución de los CFDI previos) y en el campo UUID del Nodo CFDIRelacionado se debe registrar el folio fiscal del comprobante que se va a sustituir.

Fundamento Legal: Guía de llenado del complemento de nómina, publicada en el portal del SAT.

Apéndice 5. Procedimiento para el registro de Subsidio para el empleo causado, cuando no se entregó en efectivo.

En este Apéndice, se especifica la forma en que se debe registrar la información del subsidio para el empleo causado, en los casos en los que no se entrega en efectivo al trabajador.

Es importante resaltar que para el cálculo anual del trabajador se requiere contar con el total del subsidio para el empleo que le correspondió en el ejercicio conforme a la tabla correspondiente, por ello cuando no se entregó subsidio en efectivo al trabajador es necesario realizar lo siguiente:

En el campo: TipoOtroPago, se ingresará la clave "002" (subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador) del catálogo c_TipoOtroPago publicado en el Portal del SAT.

En el campo: Concepto del Nodo: OtrosPagos, se ingresará la siguiente descripción: Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador).

En el campo: SubsidioCausado del Nodo: SubsidioAlEmpleo, se debe registrar el subsidio causado conforme a la tabla del subsidio para el empleo publicada en el Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal vigente, la suma de este importe se tomará como base para la precarga de la declaración anual.

Los nodos y campos no mencionados en este procedimiento, se deben registrar en el comprobante fiscal conforme a las especificaciones contenidas en esta Guía.

Ejemplo: El comprobante debería expedirse de la siguiente forma.

Un asalariado tiene un sueldo quincenal de $ 3,500.00, el ISR causado del período es de $ 263.21 y el Subsidio Aplicado que le correspondió fue de $ 107.40 por lo que el ISR a retener en el período es de $ 155.81.

Representación:

Versión 3.3				
Nombre del Emisor:	Juan Ramírez Ortega			
RFC Emisor:	RAOJ701212P3			
Régimen Fiscal:	Personas Físicas con Actividad Empresarial y Profesional			
Forma de Pago:	99 Por Definir		**Uso de CFDI:**	P01 Por Definir
Método de Pago:	PUE			
RFC Receptor:	LOAV890607PY7		**Número de Empleado:**	
Nombre del Receptor:	Vicente López Arenas		**No. de Seguridad Social:**	
CURP:	LOAV890607HDFUY56		**Tipo Contrato:**	Sindicalizado
Conceptos				
Clave Prod. Serv.	**Cantidad**	**Clave de Unidad**	**Descripción:**	
84111505	1	ACT	Pago de Nómina	
Complemento			**Fecha Final de Pago:**	
Versión 1.2	**Tipo de Nómina:** O		**Periodicidad del Pago:**	
Fecha de pago:	15/06/2018		**Clabe:**	
Fecha inicial de pago:	01/06/2018		**Banco:**	
No. de días pagados:	15		**Puesto:**	Cajero
Tipo de Régimen:	02 Sueldos		**Riesto Puesto:**	2
Departamento:	Cobranza		**Tipo de Jornada:**	01 Diurna

Tipo Comprobante:	N	**Registro Patronal:**	B5510768108
Fecha:	2018-06-16	T00:00:00	
Lugar de Expedición:	06300		

Subtotal:	3535	**Total:**	3279.19
Descuento:	255.81		

05	**Fecha Inicio de la relación laboral:**	01/01/2014	
89253678145	**Antigüedad:**	P4Y5M15D	
´01 Contrato de trabajo por tiempo Indeterminado			
NO			

Valor Unitario	**Importe**	**Descuento**	
3535	3535	255.81	

15/06/2018	**Total Percepciones:**	3500	
‘04 Quincenal	**Total Deducciones:**	100	
187635794167249042	**Total Otros Pagos:**		
IXE			
ClaveEntFed:	DIF		

PERCEPCIONES

Tipo Percepción	Concepto	Importe Gravado	Importe Exento
‘001	Sueldo, Salarios Rayas y	3,500.00	0.00
‘013	Cuota Sindical	35.00	0.00
Total Sueldos: 3535	Total Gravado: 3535	Total Exento: 0	

OTROS PAGOS

Tipo Otro Pago	Concepto	Importe
‘002	Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador)	0.00

DEDUCCIONES		
Tipo Deducción	**Concepto**	**Importe**
‘001	Seguridad Social	100
‘002	ISR	155.81
Total Otras Deducciones:	100.00	
Total Impuestos Retenidos:	155.81	

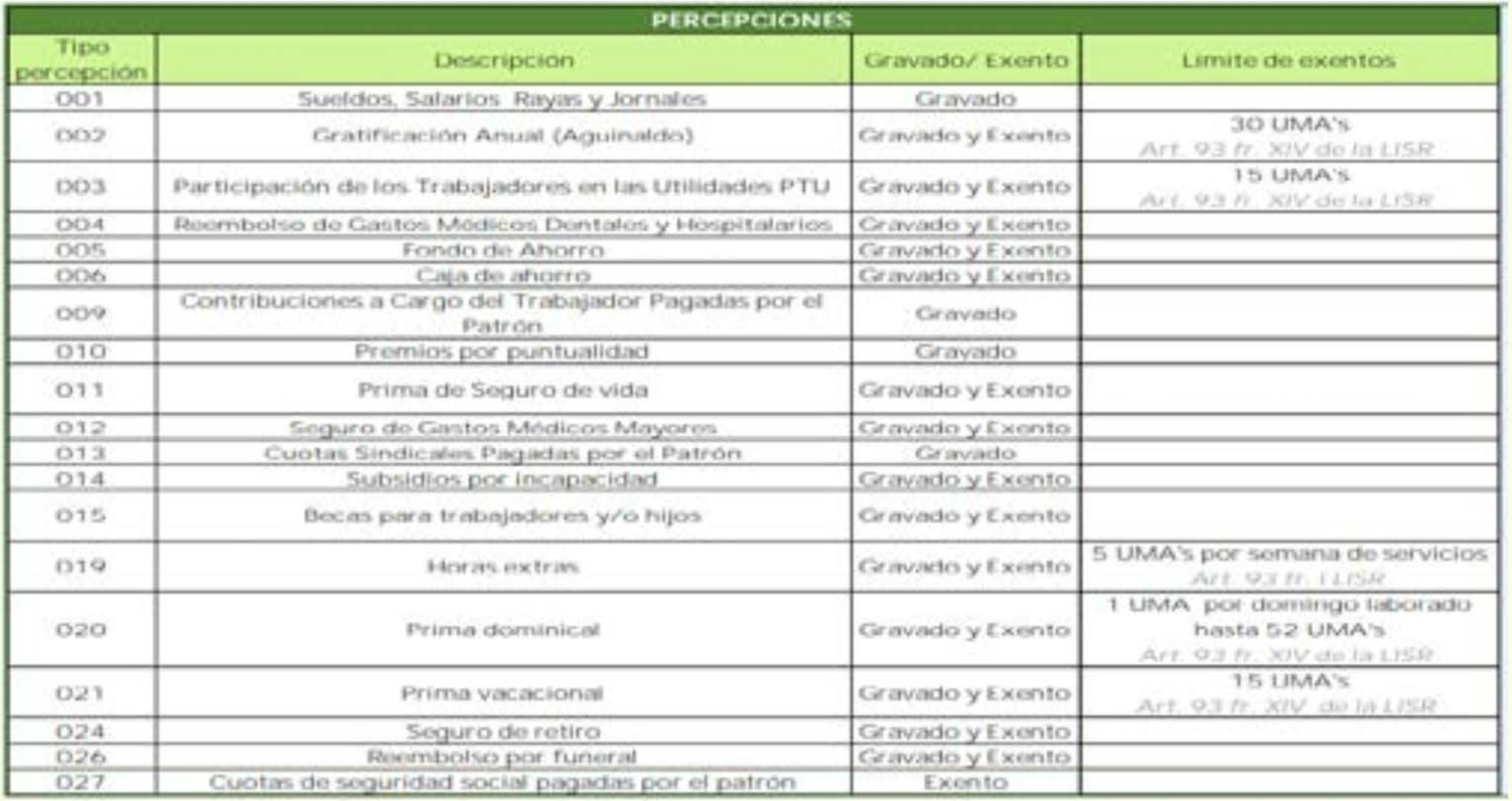
SUBSIDIO AL EMPLEO		
Subsidio Causado		107.4

Apéndice 6. Matriz de percepciones y deducciones para el pre llenado de la declaración anual de nómina.

En este Apéndice, se específica a manera de orientación para el mejor llenado del CFDI de nómina, la clasificación de los conceptos de percepciones y deducciones por cada tipo de régimen, que el Servicio de Administración Tributaria considera para determinar la información anualizada de los ingresos y retenciones por concepto de sueldos y salarios con base a los CFDI de nómina que emiten los patrones y se utiliza para el pre llenado de la declaración anual.

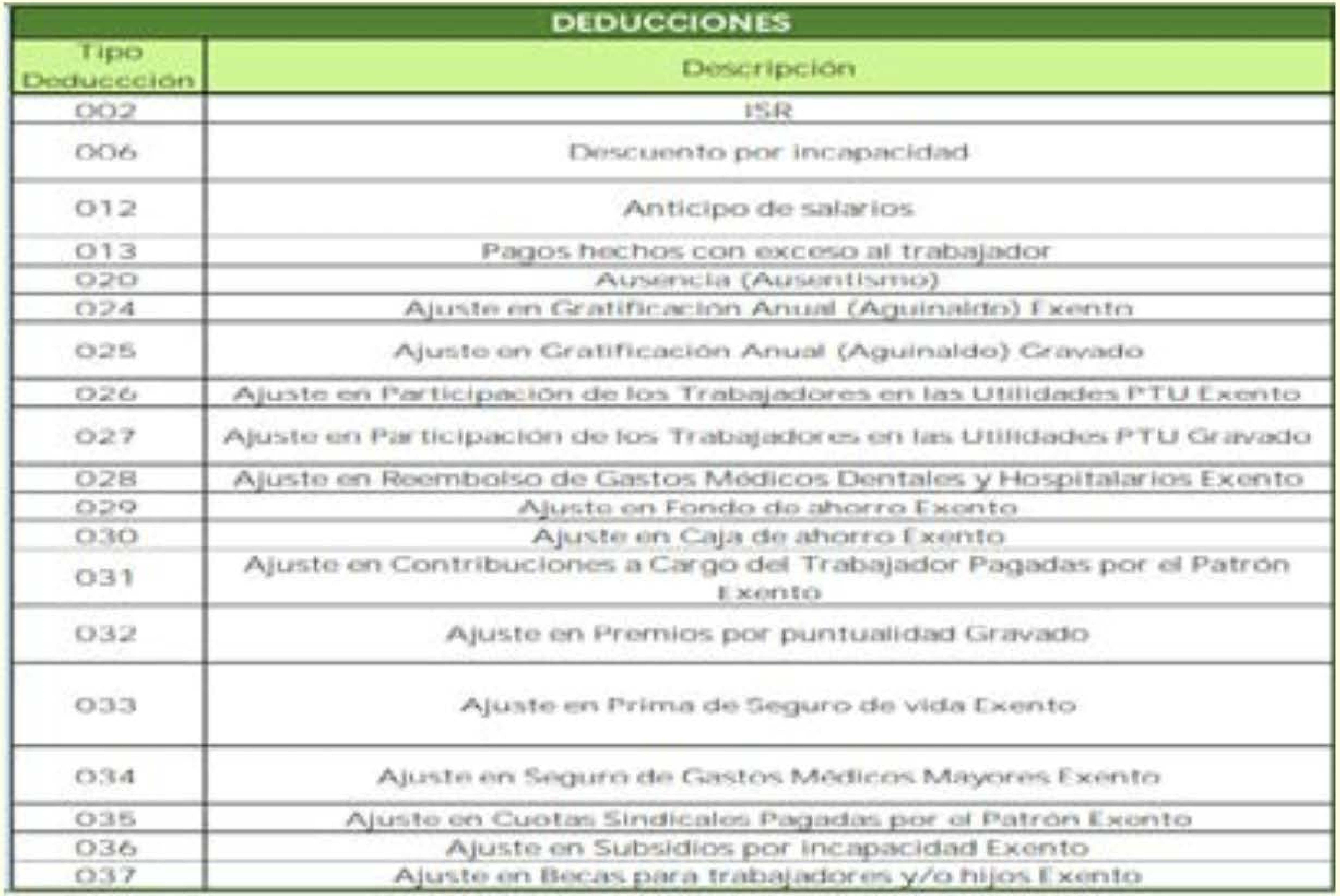
Para el TipoRegimen "002-Sueldos" Percepciones y deducciones:

GUIAS DE LLENADO DEL SAT:



PERCEPCIONES

Tipo percepción	Descripcion	Gravado/ Exento	Limite de exentos
001	Sueldos, Salarios Rayas y Jornales	Gravado	
002	Gratificación Anual (Aguinaldo)	Gravado y Exento	30 UMA's *Art. 93 fr. XIV de la LISR*
003	Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU	Gravado y Exento	15 UMA's *Art. 93 fr. XIV de la LISR*
004	Reembolso de Gastos Médicos Dentales y Hospitalarios	Gravado y Exento	
005	Fondo de Ahorro	Gravado y Exento	
006	Caja de ahorro	Gravado y Exento	
009	Contribuciones a Cargo del Trabajador Pagadas por el Patrón	Gravado	
010	Premios por puntualidad	Gravado	
011	Prima de Seguro de vida	Gravado y Exento	
012	Seguro de Gastos Médicos Mayores	Gravado y Exento	
013	Cuotas Sindicales Pagadas por el Patrón	Gravado	
014	Subsidios por incapacidad	Gravado y Exento	
015	Becas para trabajadores y/o hijos	Gravado y Exento	
019	Horas extras	Gravado y Exento	5 UMA's por semana de servicios *Art. 93 fr. I LISR*
020	Prima dominical	Gravado y Exento	1 UMA por domingo laborado hasta 52 UMA's *Art. 93 fr. XIV de la LISR*
021	Prima vacacional	Gravado y Exento	15 UMA's *Art. 93 fr. XIV de la LISR*
024	Seguro de retiro	Gravado y Exento	
026	Reembolso por funeral	Gravado y Exento	
027	Cuotas de seguridad social pagadas por el patrón	Exento	

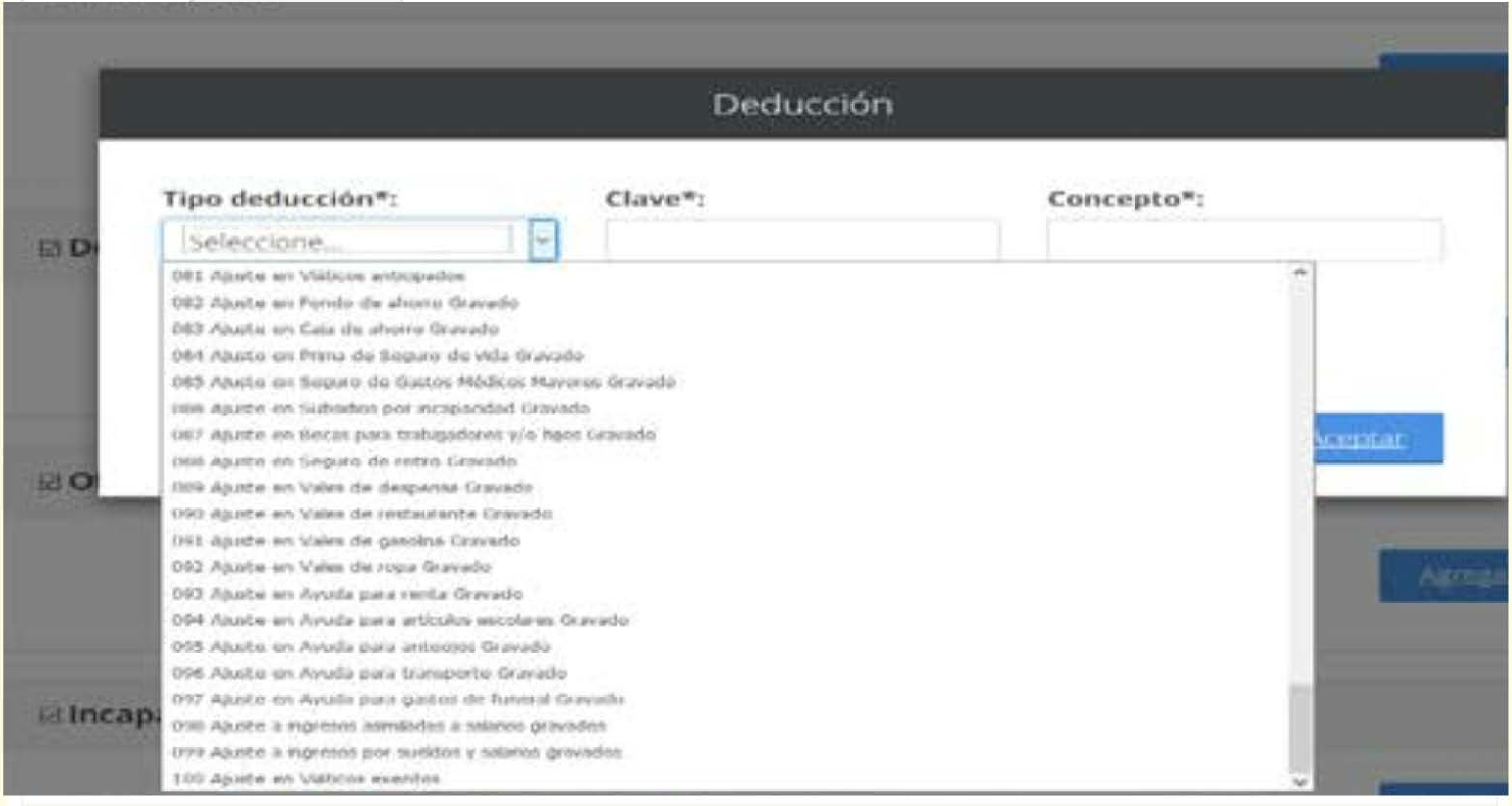


DEDUCCIONES	
Tipo Deducción	Descripción
002	ISR
006	Descuento por incapacidad
012	Anticipo de salarios
013	Pagos hechos con exceso al trabajador
020	Ausencia (Ausentismo)
024	Ajuste en Gratificación Anual (Aguinaldo) Exento
025	Ajuste en Gratificación Anual (Aguinaldo) Gravado
026	Ajuste en Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU Exento
027	Ajuste en Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU Gravado
028	Ajuste en Reembolso de Gastos Médicos Dentales y Hospitalarios Exento
029	Ajuste en Fondo de ahorro Exento
030	Ajuste en Caja de ahorro Exento
031	Ajuste en Contribuciones a Cargo del Trabajador Pagadas por el Patrón Exento
032	Ajuste en Premios por puntualidad Gravado
033	Ajuste en Prima de Seguro de vida Exento
034	Ajuste en Seguro de Gastos Médicos Mayores Exento
035	Ajuste en Cuotas Sindicales Pagadas por el Patrón Exento
036	Ajuste en Subsidios por incapacidad Exento
037	Ajuste en Becas para trabajadores y/o hijos Exento

INGRESOS POR ISR CAUSA ISR EN PREVISION SOCIAL

ARTICULO 47 RISR. Cuando el contribuyente cubra por cuenta del trabajador el impuesto que corresponda al excedente de los límites establecidos para las prestaciones de previsión social, a que se refiere el artículo 27 de la Ley, podrá deducir dicho excedente, siempre que se considere el importe del Impuesto referido como ingreso para el trabajador por el mismo concepto y se efectúen las retenciones correspondientes.

ARTICULO 160 RISR. Para efectos del artículo 93, párrafo penúltimo de la Ley, cuando las prestaciones de previsión social excedan de los límites establecidos en dicha disposición, el excedente se considerará como ingreso acumulable del contribuyente.



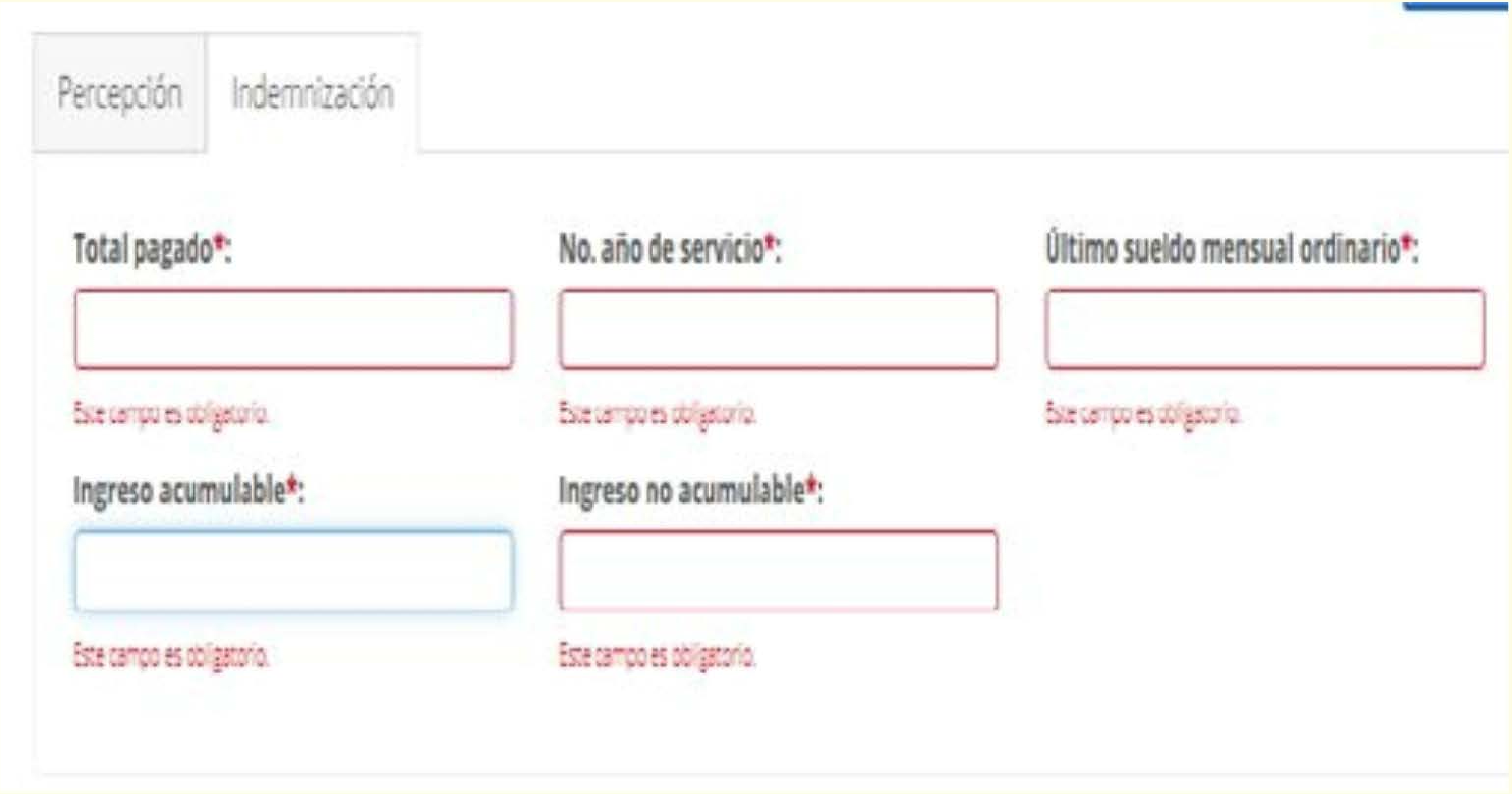
Deducción

Tipo deducción*: Seleccione...

Clave*:

Concepto*:

- 081 Ajuste en Viáticos anticipados
- 082 Ajuste en Fondo de ahorro Gravado
- 083 Ajuste en Caja de ahorro Gravado
- 084 Ajuste en Prima de Seguro de vida Gravado
- 085 Ajuste en Seguro de Gastos Médicos Mayores Gravado
- 086 Ajuste en Subsidios por incapacidad Gravado
- 087 Ajuste en Becas para trabajadores y/o hijos Gravado
- 088 Ajuste en Seguro de retiro Gravado
- 089 Ajuste en Vales de despensa Gravado
- 090 Ajuste en Vales de restaurante Gravado
- 091 Ajuste en Vales de gasolina Gravado
- 092 Ajuste en Vales de ropa Gravado
- 093 Ajuste en Ayuda para renta Gravado
- 094 Ajuste en Ayuda para artículos escolares Gravado
- 095 Ajuste en Ayuda para anteojos Gravado
- 096 Ajuste en Ayuda para transporte Gravado
- 097 Ajuste en Ayuda para gastos de funeral Gravado
- 098 Ajuste a ingresos asimilados a salarios gravados
- 099 Ajuste a ingresos por sueldos y salarios gravados
- 100 Ajuste en Viáticos exentos



Total pagado*:

Este campo es obligatorio.

No. año de servicio*:

Este campo es obligatorio.

Último sueldo mensual ordinario*:

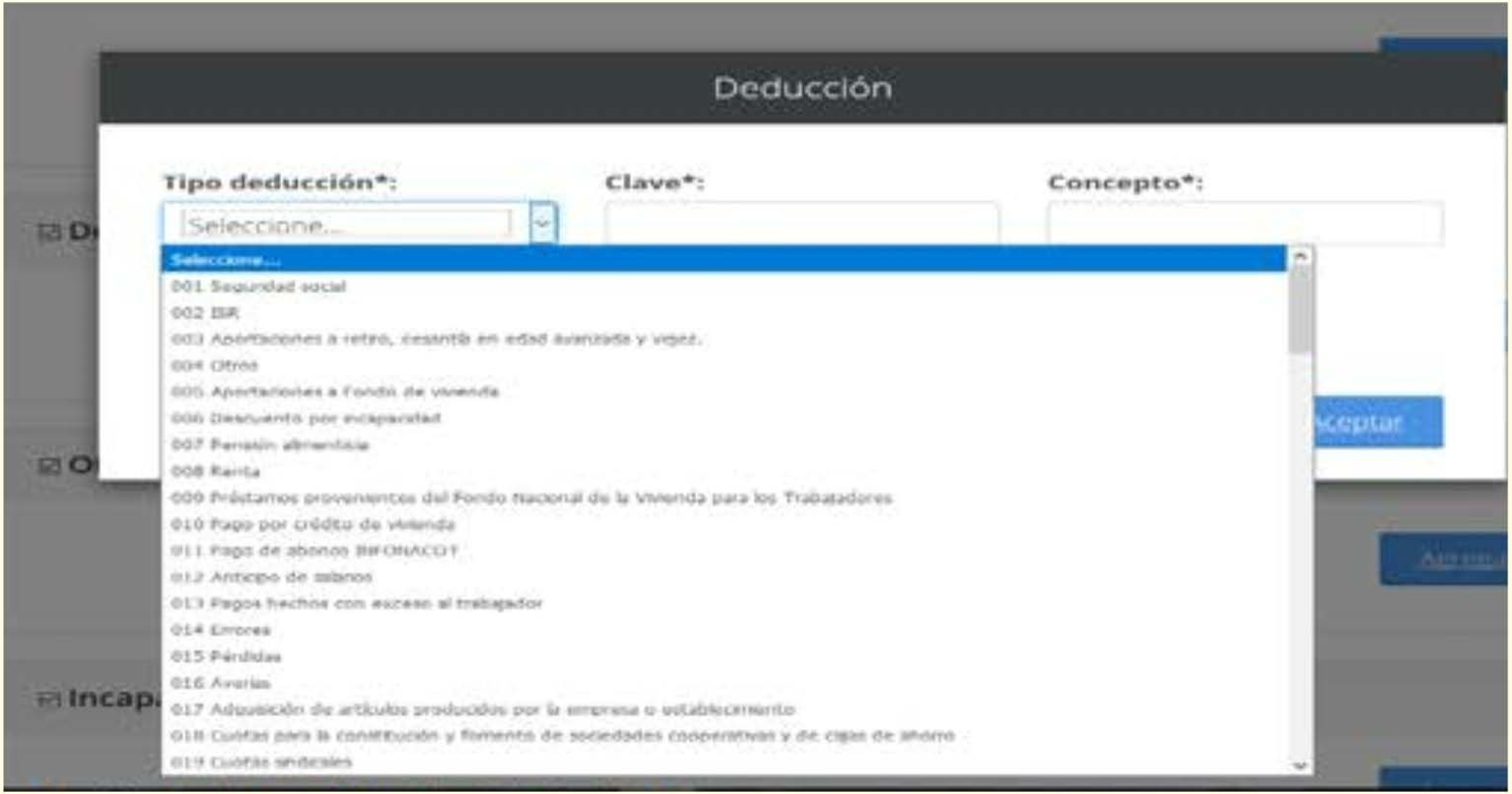
Este campo es obligatorio.

Ingreso acumulable*:

Este campo es obligatorio.

Ingreso no acumulable*:

Este campo es obligatorio.

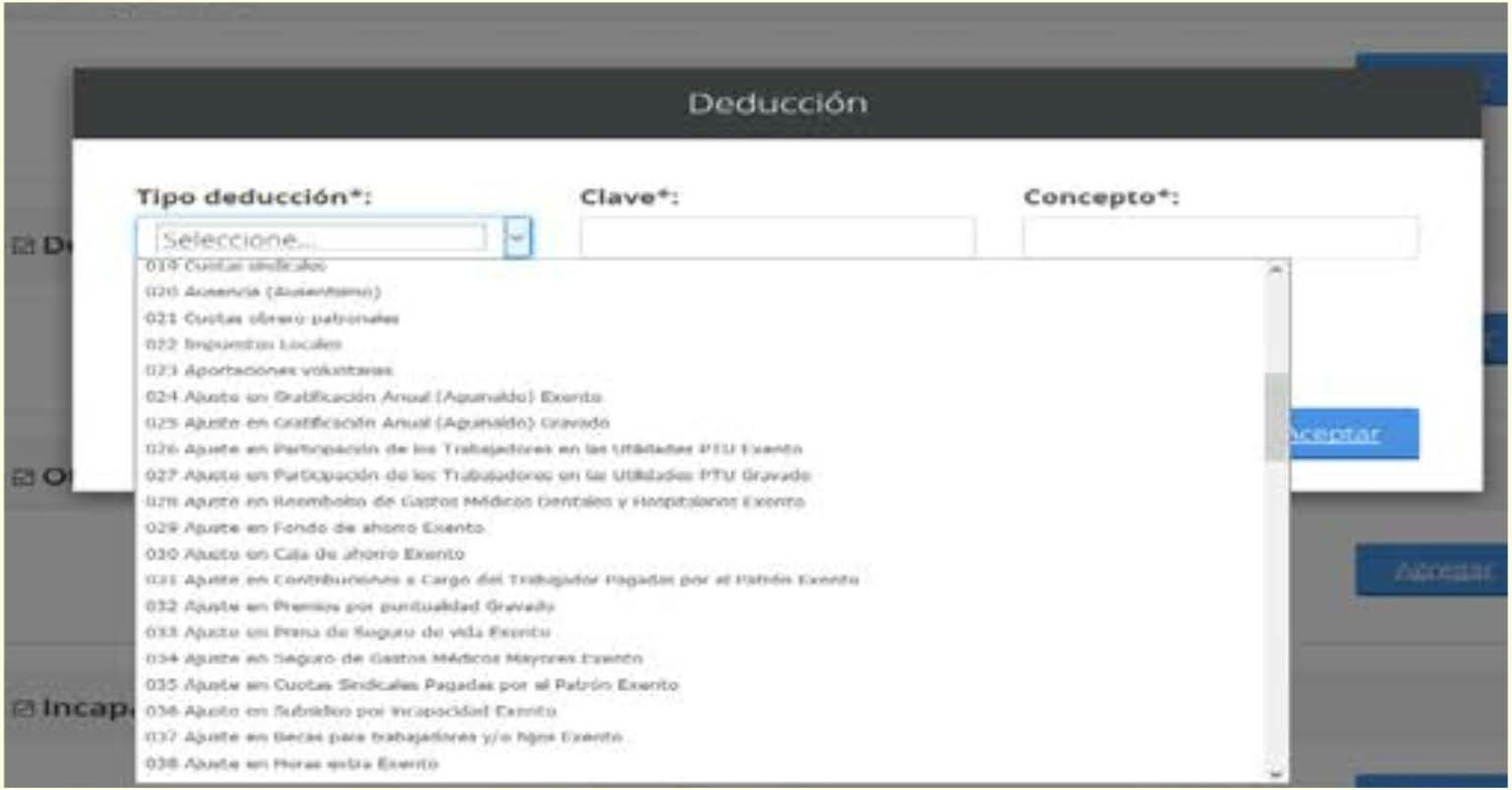


Tipo deducción*: Seleccione...

Clave*:

Concepto*:

Seleccione...
001 Seguridad social
002 ISR
003 Aportaciones a retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
004 Otros
005 Aportaciones a Fondo de vivienda
006 Descuento por incapacidad
007 Pensión alimenticia
008 Renta
009 Préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
010 Pago por crédito de vivienda
011 Pago de abonos INFONACOT
012 Anticipo de salarios
013 Pagos hechos con exceso al trabajador
014 Errores
015 Pérdidas
016 Averías
017 Adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento
018 Cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro
019 Cuotas sindicales



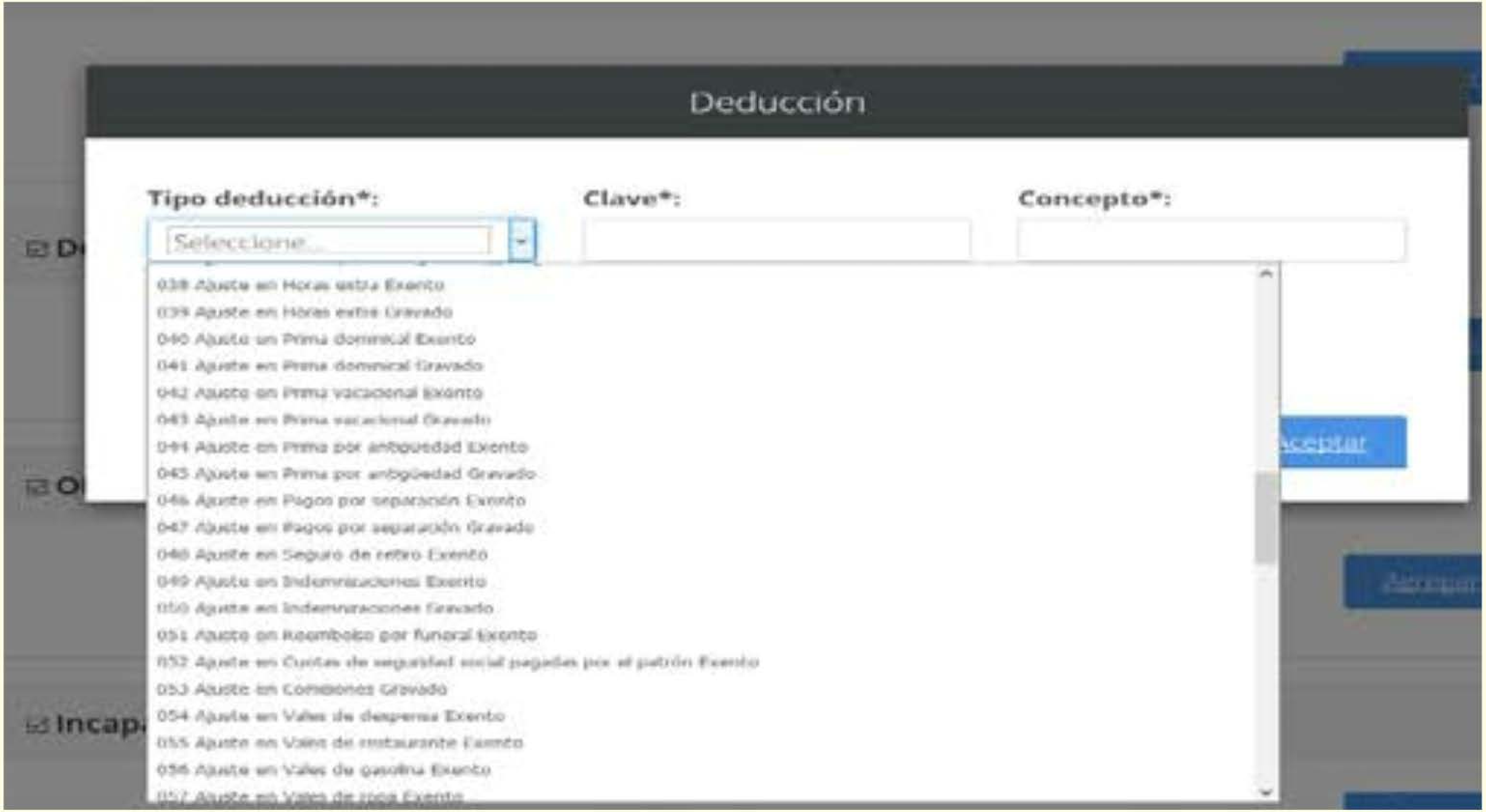
Deducción

Tipo deducción*: Seleccione...

Clave*:

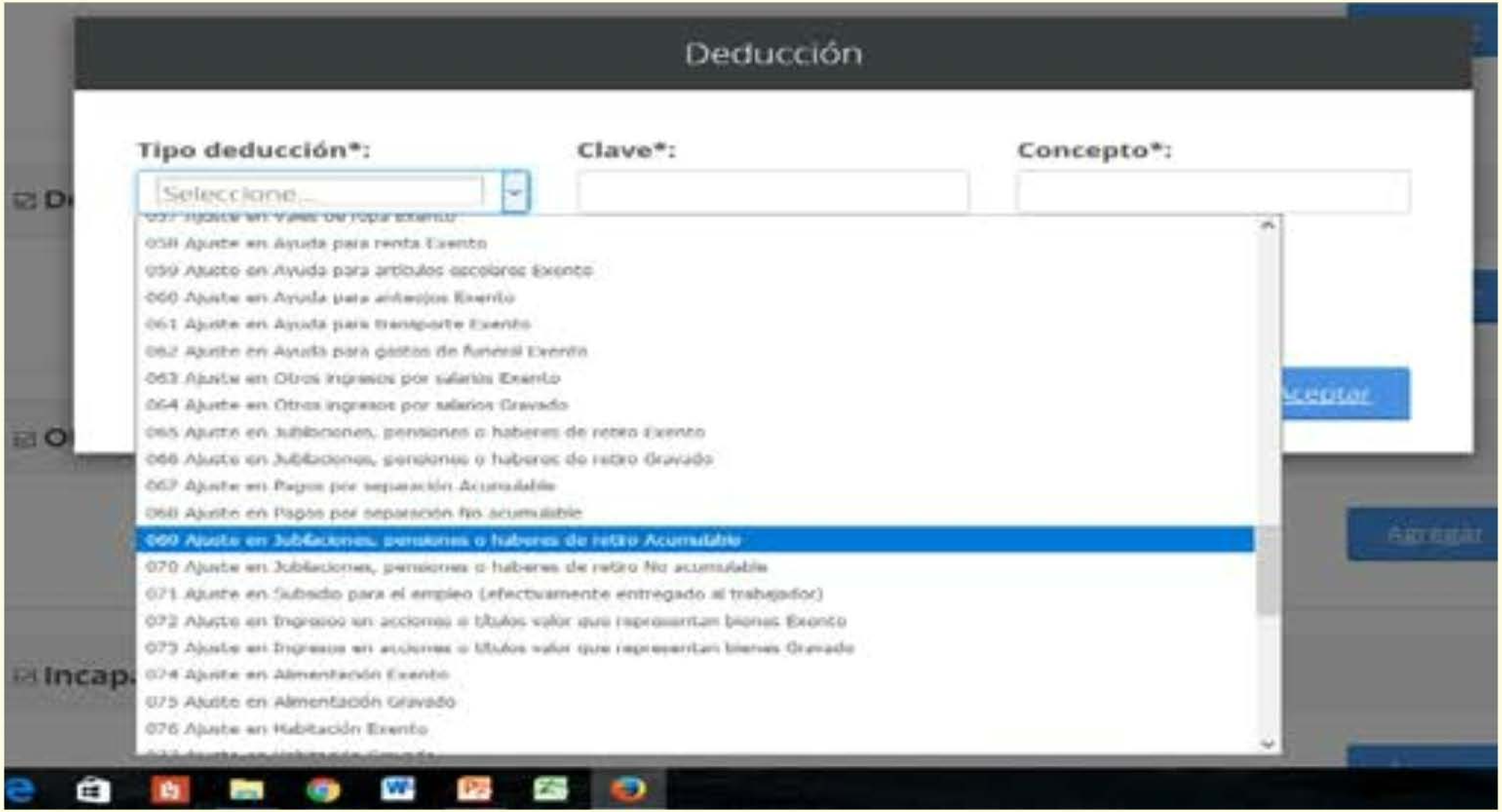
Concepto*:

019 Cuotas sindicales
020 Ausencia (Ausentismo)
021 Cuotas obrero patronales
022 Impuestos Locales
023 Aportaciones voluntarias
024 Ajuste en Gratificación Anual (Aguinaldo) Exento
025 Ajuste en Gratificación Anual (Aguinaldo) Gravado
026 Ajuste en Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU Exento
027 Ajuste en Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU Gravado
028 Ajuste en Reembolso de Gastos Médicos Dentales y Hospitalarios Exento
029 Ajuste en Fondo de ahorro Exento
030 Ajuste en Caja de ahorro Exento
031 Ajuste en Contribuciones a Cargo del Trabajador Pagadas por el Patrón Exento
032 Ajuste en Premios por puntualidad Gravado
033 Ajuste en Prima de Seguro de vida Exento
034 Ajuste en Seguro de Gastos Médicos Mayores Exento
035 Ajuste en Cuotas Sindicales Pagadas por el Patrón Exento
036 Ajuste en Subsidios por incapacidad Exento
037 Ajuste en Becas para trabajadores y/o hijos Exento
038 Ajuste en Horas extra Exento



Seleccione...

038 Ajuste en Horas extra Exento
039 Ajuste en Horas extra Gravado
040 Ajuste en Prima dominical Exento
041 Ajuste en Prima dominical Gravado
042 Ajuste en Prima vacacional Exento
043 Ajuste en Prima vacacional Gravado
044 Ajuste en Prima por antigüedad Exento
045 Ajuste en Prima por antigüedad Gravado
046 Ajuste en Pagos por separación Exento
047 Ajuste en Pagos por separación Gravado
048 Ajuste en Seguro de retiro Exento
049 Ajuste en Indemnizaciones Exento
050 Ajuste en Indemnizaciones Gravado
051 Ajuste en Reembolso por funeral Exento
052 Ajuste en Cuotas de seguridad social pagadas por el patrón Exento
053 Ajuste en Comisiones Gravado
054 Ajuste en Vales de despensa Exento
055 Ajuste en Vales de restaurante Exento
056 Ajuste en Vales de gasolina Exento
057 Ajuste en Vales de ropa Exento

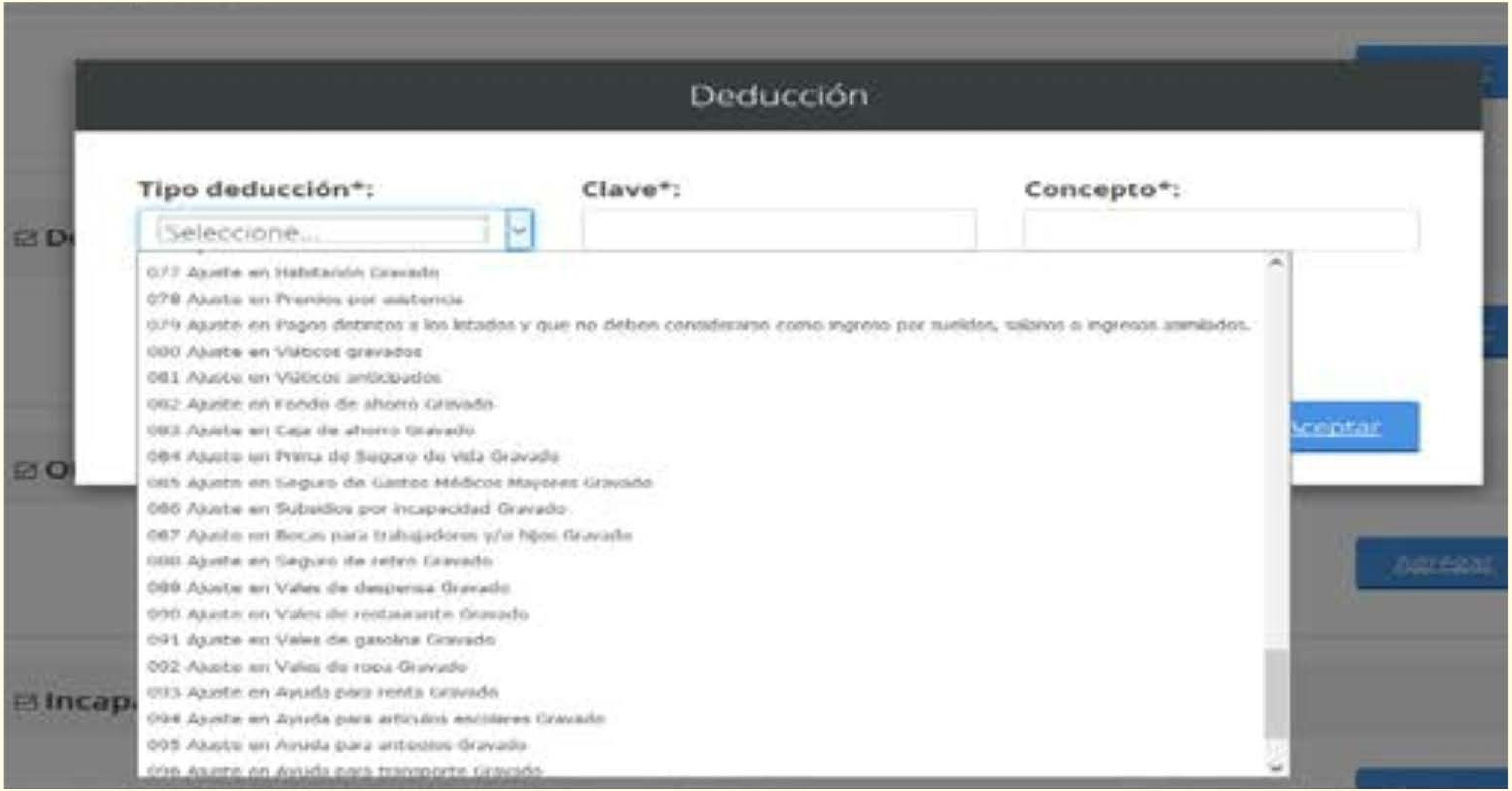


Tipo deducción*: Seleccione...

Clave*:

Concepto*:

057 Ajuste en Vales de ropa Exento
058 Ajuste en Ayuda para renta Exento
059 Ajuste en Ayuda para artículos escolares Exento
060 Ajuste en Ayuda para anteojos Exento
061 Ajuste en Ayuda para transporte Exento
062 Ajuste en Ayuda para gastos de funeral Exento
063 Ajuste en Otros ingresos por salarios Exento
064 Ajuste en Otros ingresos por salarios Gravado
065 Ajuste en Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro Exento
066 Ajuste en Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro Gravado
067 Ajuste en Pagos por separación Acumulable
068 Ajuste en Pagos por separación No acumulable
069 Ajuste en Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro Acumulable
070 Ajuste en Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro No acumulable
071 Ajuste en Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador)
072 Ajuste en Ingresos en acciones o títulos valor que representan bienes Exento
073 Ajuste en Ingresos en acciones o títulos valor que representan bienes Gravado
074 Ajuste en Alimentación Exento
075 Ajuste en Alimentación Gravado
076 Ajuste en Habitación Exento



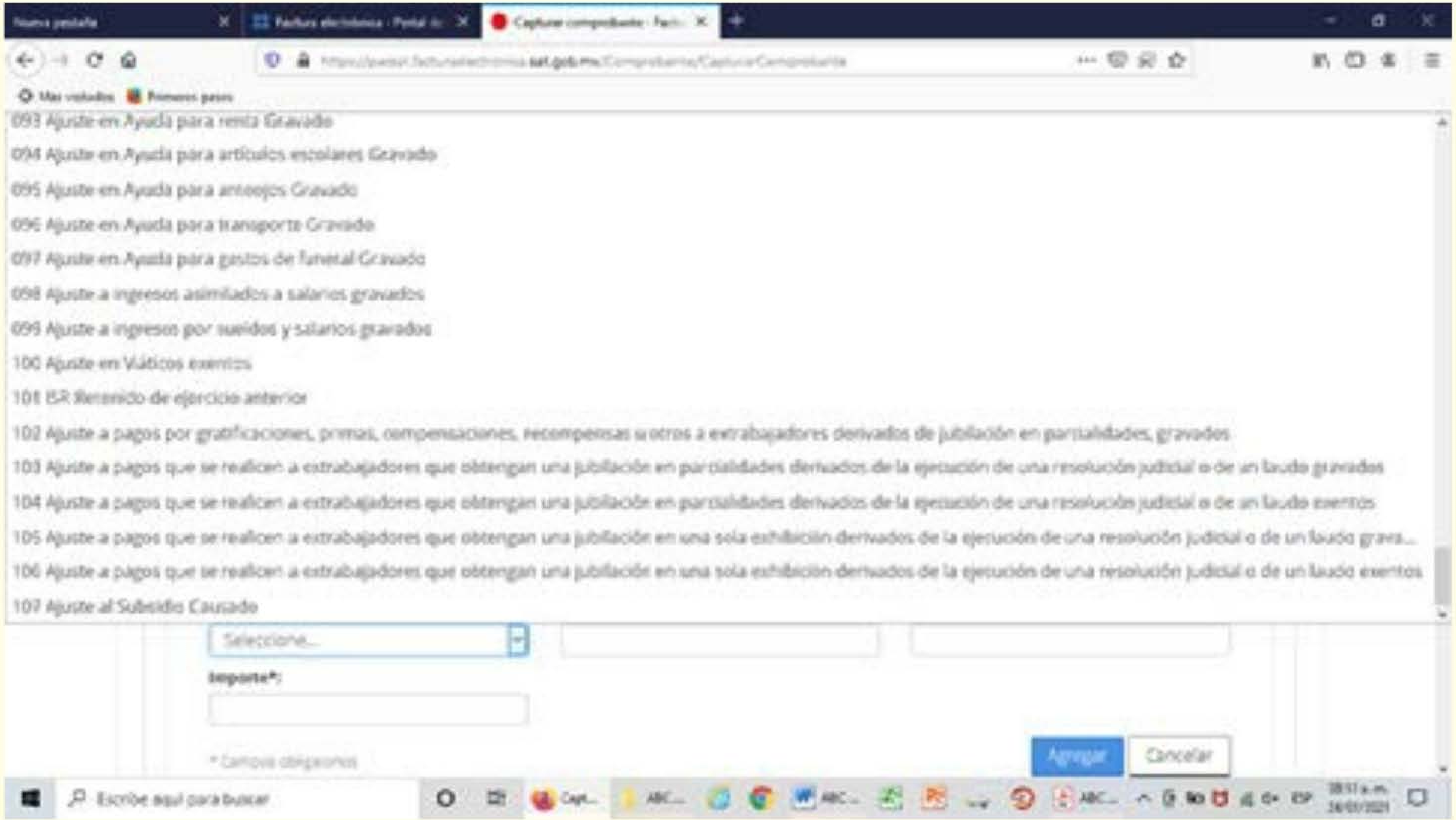
Deducción

Tipo deducción*: Seleccione...

Clave*:

Concepto*:

077 Ajuste en Habitación Gravado
078 Ajuste en Premios por asistencia
079 Ajuste en Pagos distintos a los listados y que no deben considerarse como ingreso por sueldos, salarios o ingresos asimilados.
080 Ajuste en Viáticos gravados
081 Ajuste en Viáticos anticipados
082 Ajuste en Fondo de ahorro Gravado
083 Ajuste en Caja de ahorro Gravado
084 Ajuste en Prima de Seguro de vida Gravado
085 Ajuste en Seguro de Gastos Médicos Mayores Gravado
086 Ajuste en Subsidios por incapacidad Gravado
087 Ajuste en Becas para trabajadores y/o hijos Gravado
088 Ajuste en Seguro de retiro Gravado
089 Ajuste en Vales de despensa Gravado
090 Ajuste en Vales de restaurante Gravado
091 Ajuste en Vales de gasolina Gravado
092 Ajuste en Vales de ropa Gravado
093 Ajuste en Ayuda para renta Gravado
094 Ajuste en Ayuda para artículos escolares Gravado
095 Ajuste en Ayuda para anteojos Gravado
096 Ajuste en Ayuda para transporte Gravado



093 Ajuste en Ayuda para renta Gravado

094 Ajuste en Ayuda para artículos escolares Gravado

095 Ajuste en Ayuda para anteojos Gravado

096 Ajuste en Ayuda para transporte Gravado

097 Ajuste en Ayuda para gastos de funeral Gravado

098 Ajuste a ingresos asimilados a salarios gravados

099 Ajuste a ingresos por sueldos y salarios gravados

100 Ajuste en Viáticos exentos

101 ISR Retenido de ejercicio anterior

102 Ajuste a pagos por gratificaciones, primas, compensaciones, recompensas u otros a extrabajadores derivados de jubilación en parcialidades, gravados

103 Ajuste a pagos que se realicen a extrabajadores que obtengan una jubilación en parcialidades derivados de la ejecución de una resolución judicial o de un laudo gravados

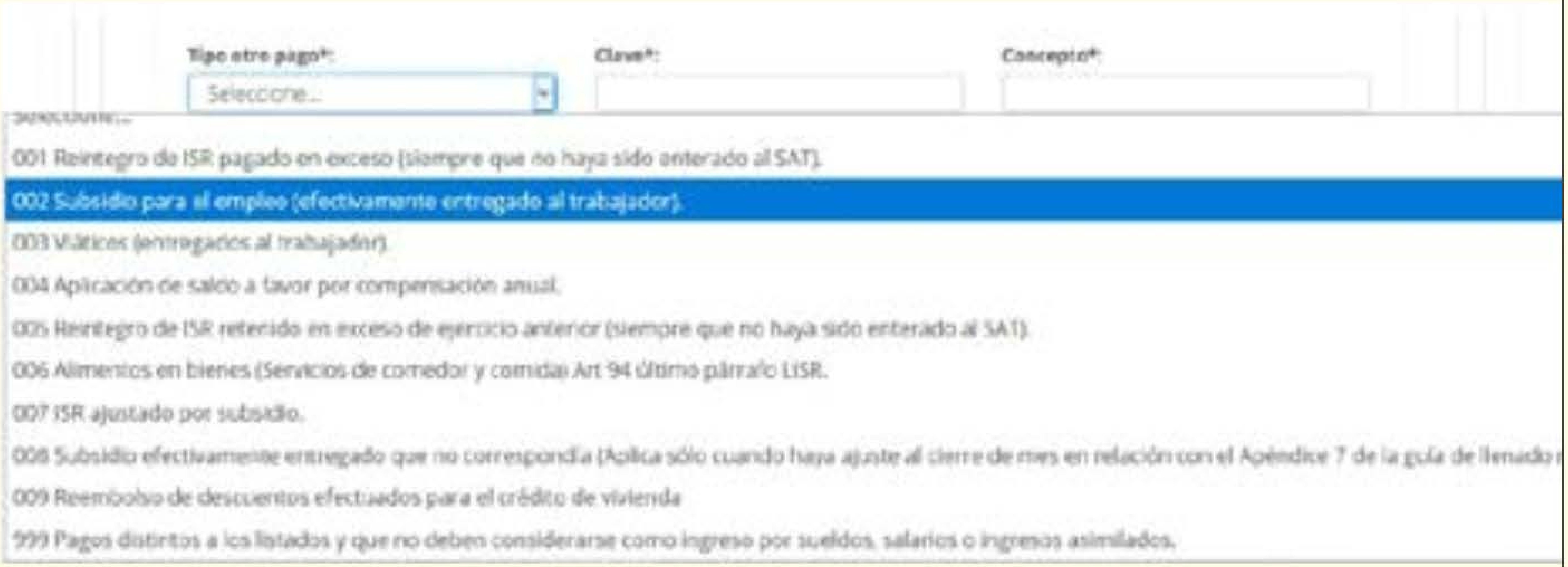
104 Ajuste a pagos que se realicen a extrabajadores que obtengan una jubilación en parcialidades derivados de la ejecución de una resolución judicial o de un laudo exentos

105 Ajuste a pagos que se realicen a extrabajadores que obtengan una jubilación en una sola exhibición derivados de la ejecución de una resolución judicial o de un laudo grava...

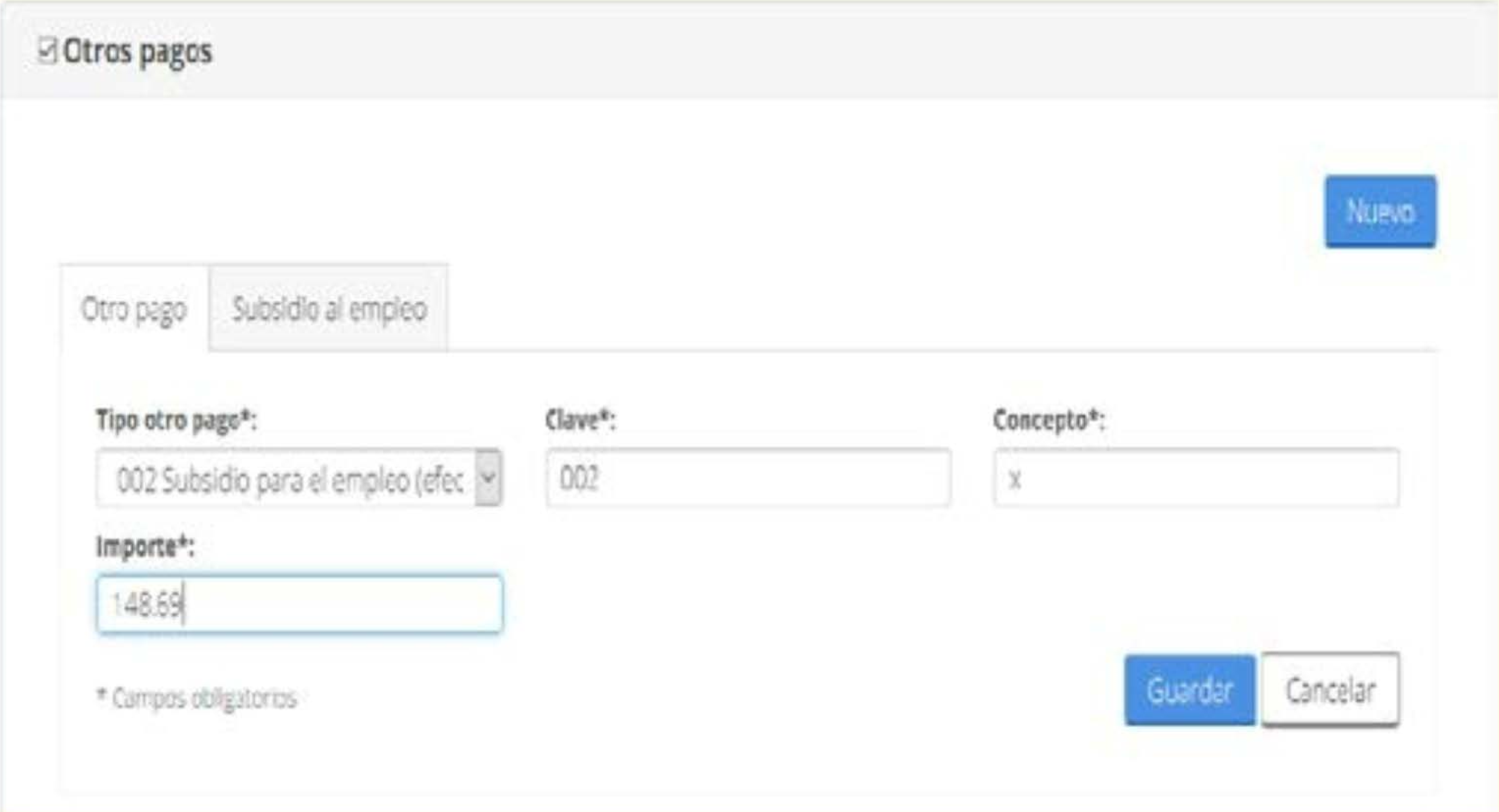
106 Ajuste a pagos que se realicen a extrabajadores que obtengan una jubilación en una sola exhibición derivados de la ejecución de una resolución judicial o de un laudo exentos

107 Ajuste al Subsidio Causado

Se puede registrar otro tipo de deducciones no consideradas en el citado catálogo usando la clave 004 Otros.



001 Reintegro de ISR pagado en exceso (siempre que no haya sido enterado al SAT).
002 Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador).
003 Viáticos (entregados al trabajador).
004 Aplicación de saldo a favor por compensación anual.
005 Reintegro de ISR retenido en exceso de ejercicio anterior (siempre que no haya sido enterado al SAT).
006 Alimentos en bienes (Servicios de comedor y comida) Art 94 último párrafo LISR.
007 ISR ajustado por subsidio.
008 Subsidio efectivamente entregado que no correspondía (Aplica sólo cuando haya ajuste al cierre de mes en relación con el Apéndice 7 de la guía de llenado
009 Reembolso de descuentos efectuados para el crédito de vivienda
999 Pagos distintos a los listados y que no deben considerarse como ingreso por sueldos, salarios o ingresos asimilados.



☑ Otros pagos

Nuevo
Otro pago
Subsidio al empleo

Tipo otro pago*: 002 Subsidio para el empleo (efec

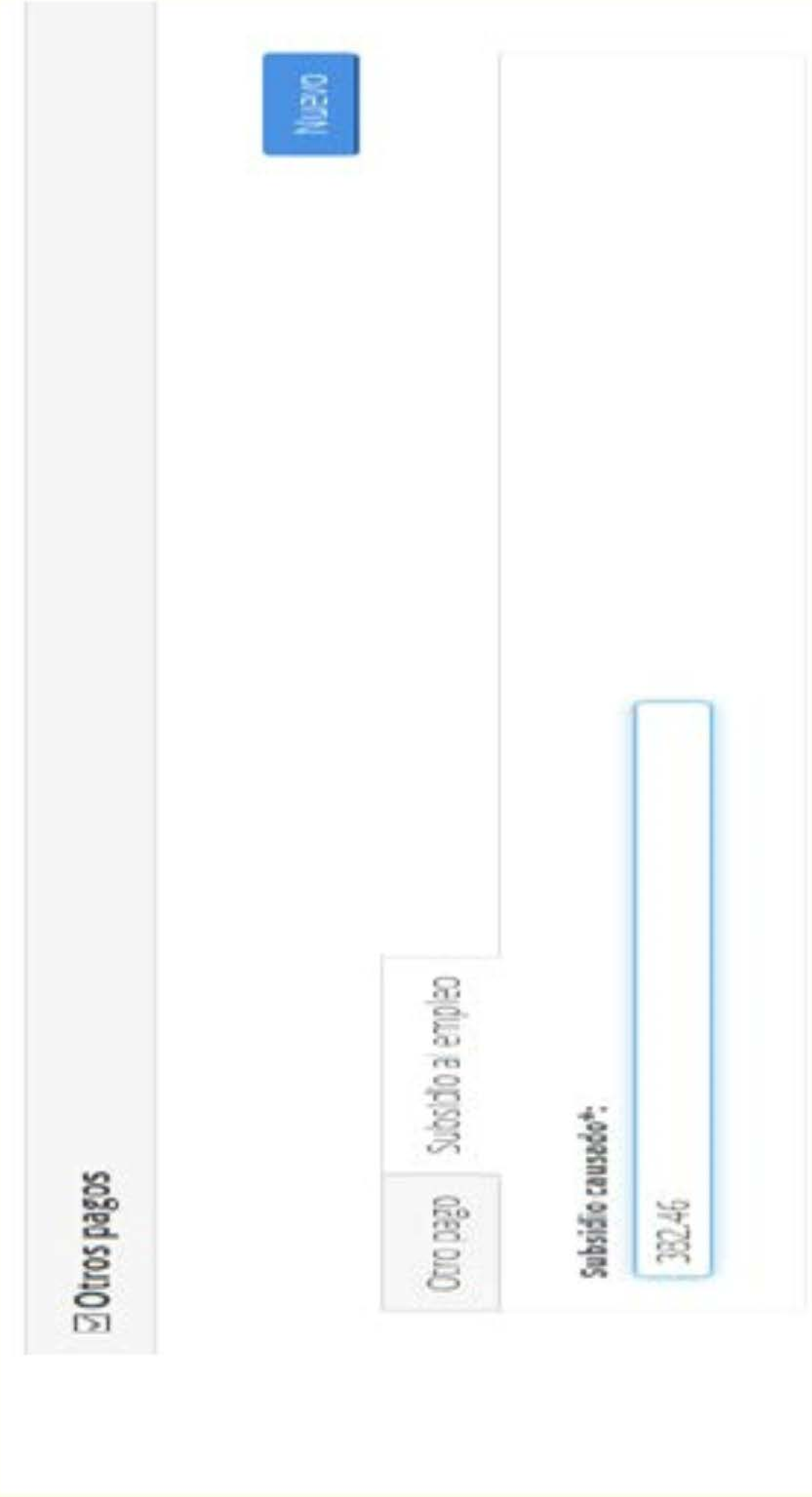
Clave*: 002

Concepto*: x

Importe*: 148.69

* Campos obligatorios

Guardar
Cancelar


☑ Otros pagos
Nuevo
Otro pago
Subsidio al empleo

Subsidio causado*: 382.46

Viáticos con nuevo complemento 1.2

INGRESOS POR CUENTA DE TERCEROS

ARTICULO 93 LISR. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

……

XVII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes.

Cuando se entreguen viáticos al trabajador este dato podrá reportarse de cualquiera de las siguientes formas:

- En el CFDI de nómina del período que comprenda la fecha en que el recurso fue entregado al trabajador.
- En el CFDI de nómina siguiente a aquel que corresponda a la fecha en que fue entregado el recurso al trabajador, siempre y cuando se emita dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de la entrega del recurso al trabajador y dentro del mismo ejercicio fiscal en que se entregó el recurso al trabajador.
- En un CFDI de nómina independiente, que ampare sólo la entrega del viático, siempre y cuando se emita dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de la entrega del recurso al trabajador y dentro del mismo ejercicio fiscal en que se entregó el recurso al trabajador.
- **Guía de llenado nóminas SAT**

Guía de llenado nóminas SAT

EJEMPLO. La empresa La Palma AeiO, S.A. de C.V. (empleador), le deposita el 10 de julio $ 1,000.00 a Juanito Pérez (empleado) para que se vaya de comisión a la ciudad de Puebla el 11 de julio. Juanito Pérez acude a su comisión y gasta en el ejercicio de la misma los $ 1,000.00, de los cuales tiene comprobantes sólo por el monto de $ 500.00, $ 200.00 son aplicados de conformidad con el artículo 152 del Reglamento del ISR y los $ 300.00 restantes al no tener comprobante fiscal se consideran ingresos gravados para él, derivado de lo anterior, la información se registra en los siguientes campos:

TipoOtroPago = 003

Importe = 1,000.00

TipoPercepción = 050

ImporteGravado = 300.00

ImporteExento = 700.00

TipoDeducción = 081

Importe = 1,000.00

Guía de llenado nóminas SAT

El patrón asume el gasto no deducible cuando el viático se haya ejercido mediante tarjeta corporativa y no reúna los requisitos establecidos en las disposiciones fiscales correspondientes.

En las láminas siguientes se plantea:

1) Al trabajador se le entregan $ 30,000 para viáticos, se emite un CFDI por dicha cantidad con el concepto de otros pagos 003 Viáticos, no se considera ingreso acumulable en ese momento.

2) Sale de viaje con el importe señalado.

3) Al regreso de su viaje manifiesta que comprobó únicamente $ 25,000 de los $ 30,000 anteriores.

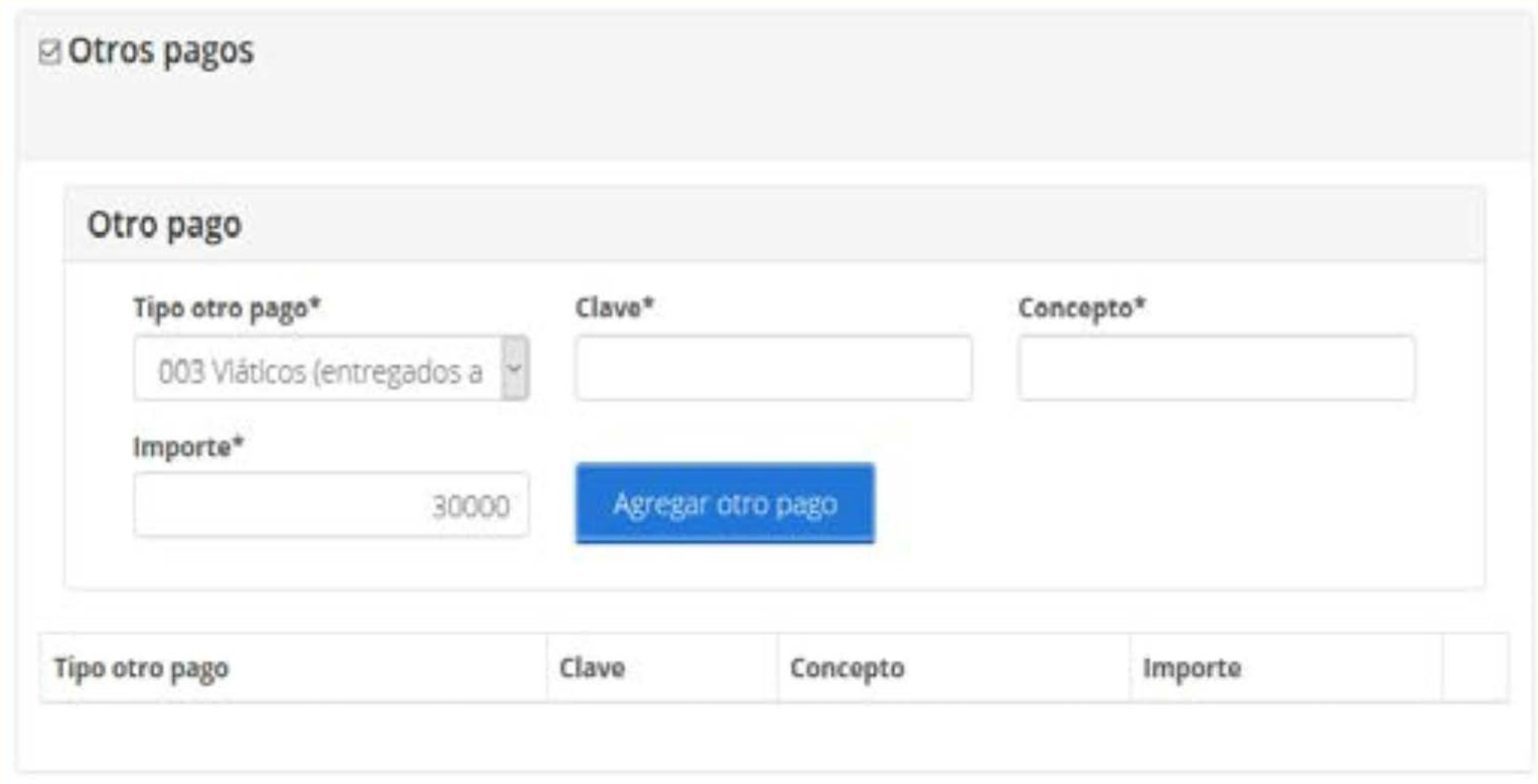
4) Se emite un segundo CFDI con el concepto de percepciones donde se manifiesta que la cantidad de $ 25,000 mencionada está exenta dado que fue comprobada con CFDI que cumple requisitos fiscales a nombre del patrón.

5) Debido que no comprobó $ 5,000 de los $ 30,000 mencionados, se considera una cantidad gravada para ISR.

6) Simultáneamente en el segundo CFDI mencionado en los puntos 4) y 5) anteriores se considera una deducción por $ 30,000.

Esto es así para que no se manifieste un ingreso al trabajador, ya que el ingreso fue recibido en el CFDI del punto 1) anterior.

El segundo CFDI es únicamente para efectos de registro de la cantidad gravada y exenta. Pero como el trabajador no percibe cantidad alguna se hace una deducción como “ajuste”.



☑ Otros pagos

Otro pago

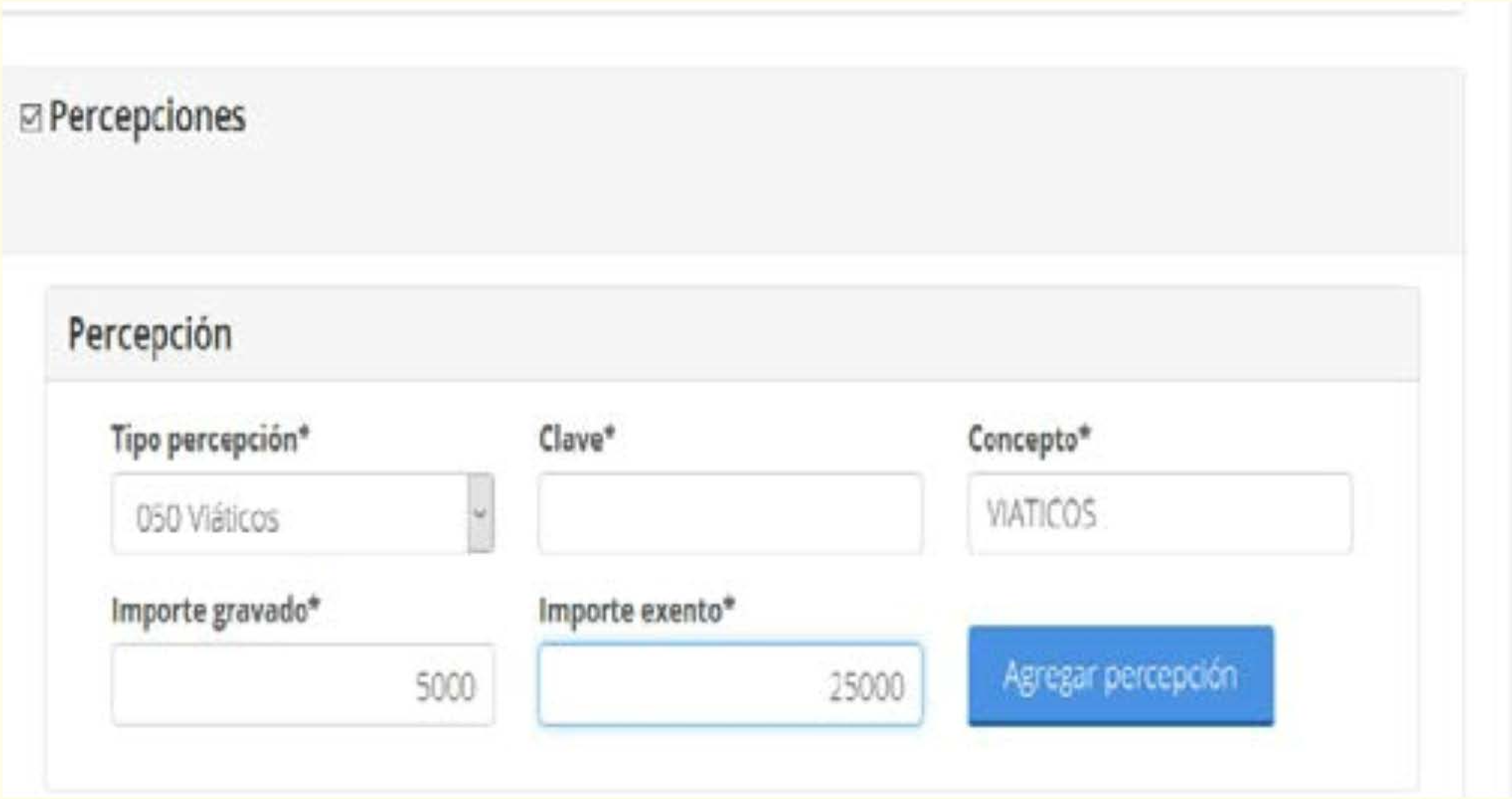
Tipo otro pago*: 003 Viáticos (entregados a

Clave*:

Concepto*:

Importe*: 30000

Tipo otro pago	Clave	Concepto	Importe



☑ Percepciones

Percepción

Tipo percepción*: 050 Viáticos

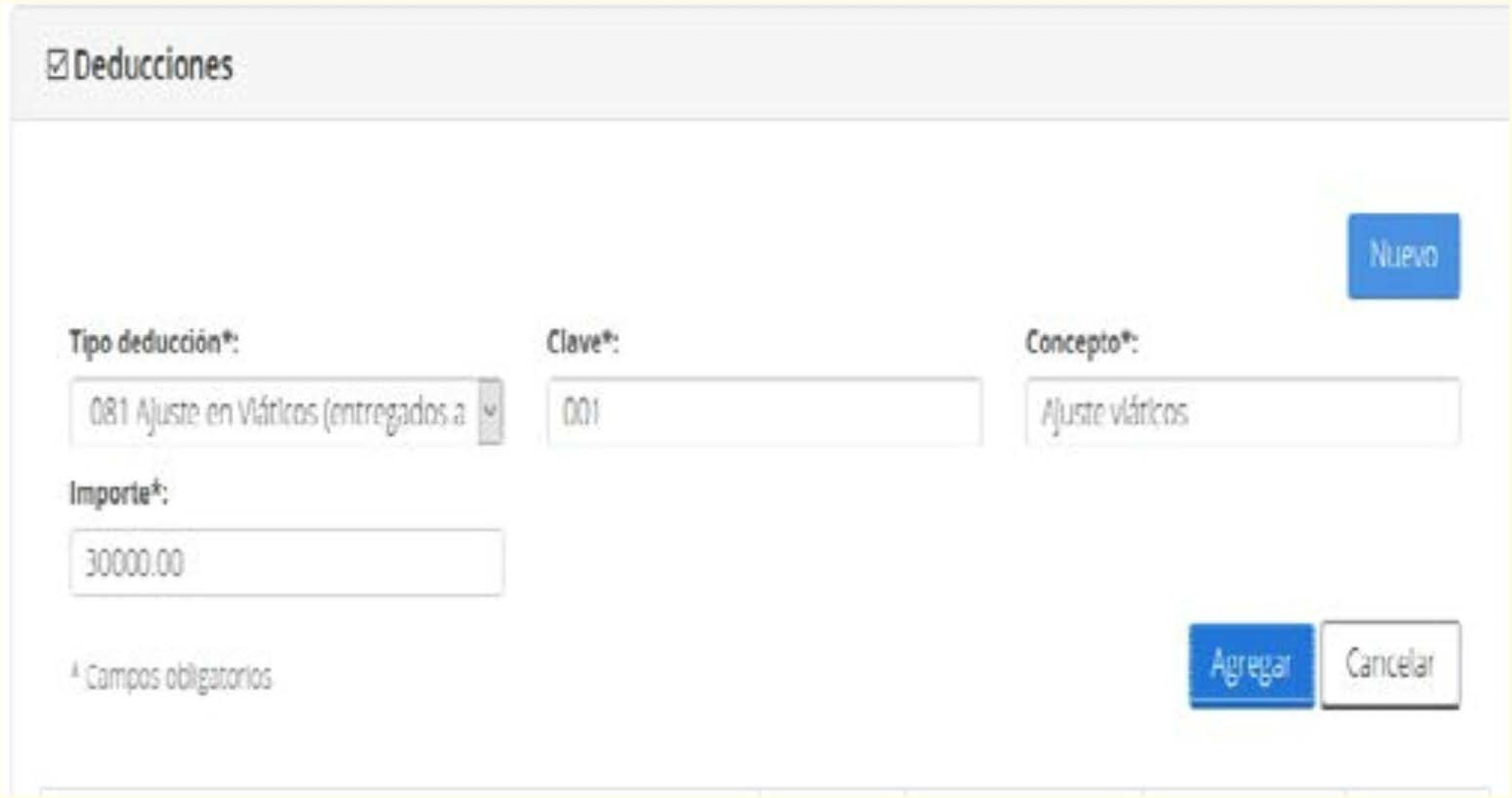
Clave*:

Concepto*: VIATICOS

Importe gravado*: 5000

Importe exento*: 25000

Agregar percepción


Nuevo
Agregar
Cancelar

☑ Deducciones

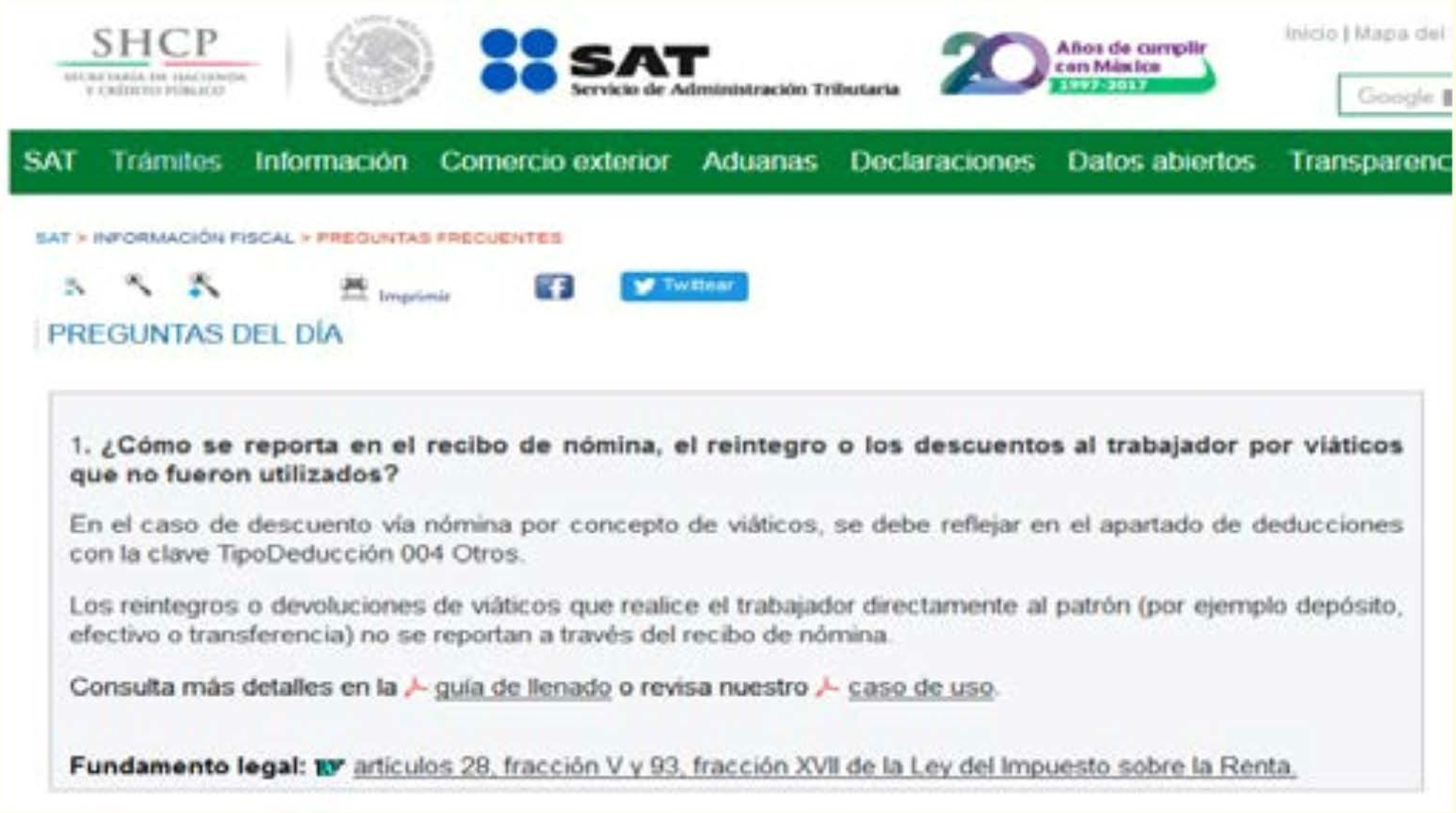
Tipo deducción*: 081 Ajuste en Viáticos (entregados a

Clave*: 001

Concepto*: Ajuste viáticos

Importe*: 30000.00

* Campos obligatorios


SHCP
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
SAT
Servicio de Administración Tributaria
20 Años de cumplir con México 1997-2017
Inicio | Mapa del
Google
SAT
Trámites
Información
Comercio exterior
Aduanas
Declaraciones
Datos abiertos
Transparenc
SAT > INFORMACIÓN FISCAL > PREGUNTAS FRECUENTES
Imprimir
Twittear

PREGUNTAS DEL DÍA

1. ¿Cómo se reporta en el recibo de nómina, el reintegro o los descuentos al trabajador por viáticos que no fueron utilizados?

En el caso de descuento vía nómina por concepto de viáticos, se debe reflejar en el apartado de deducciones con la clave TipoDeducción 004 Otros.

Los reintegros o devoluciones de viáticos que realice el trabajador directamente al patrón (por ejemplo depósito, efectivo o transferencia) no se reportan a través del recibo de nómina.

Consulta más detalles en la guía de llenado o revisa nuestro caso de uso.

Fundamento legal: artículos 28, fracción V y 93, fracción XVII de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Una vez realizado el registro del viático comprobado y del no-comprobado, se deberá registrar la misma cantidad como descuento utilizando para ello la clave de descuento “081” (Ajuste en Viáticos entregados al trabajador) **esto a efecto** de realizar el “neteo” **de las cantidades que ya fueron previamente entregadas**.

En caso de existir un error en el registro éste se corregirá usando la clave “080” (Ajuste en Viáticos gravados) o la clave “100” (Ajuste en Viáticos exentos) del catálogo de **tipo de deducciones según sea el caso, registrando el monto a corregir usando para** ello la clave tipo percepción “050” (Viáticos).

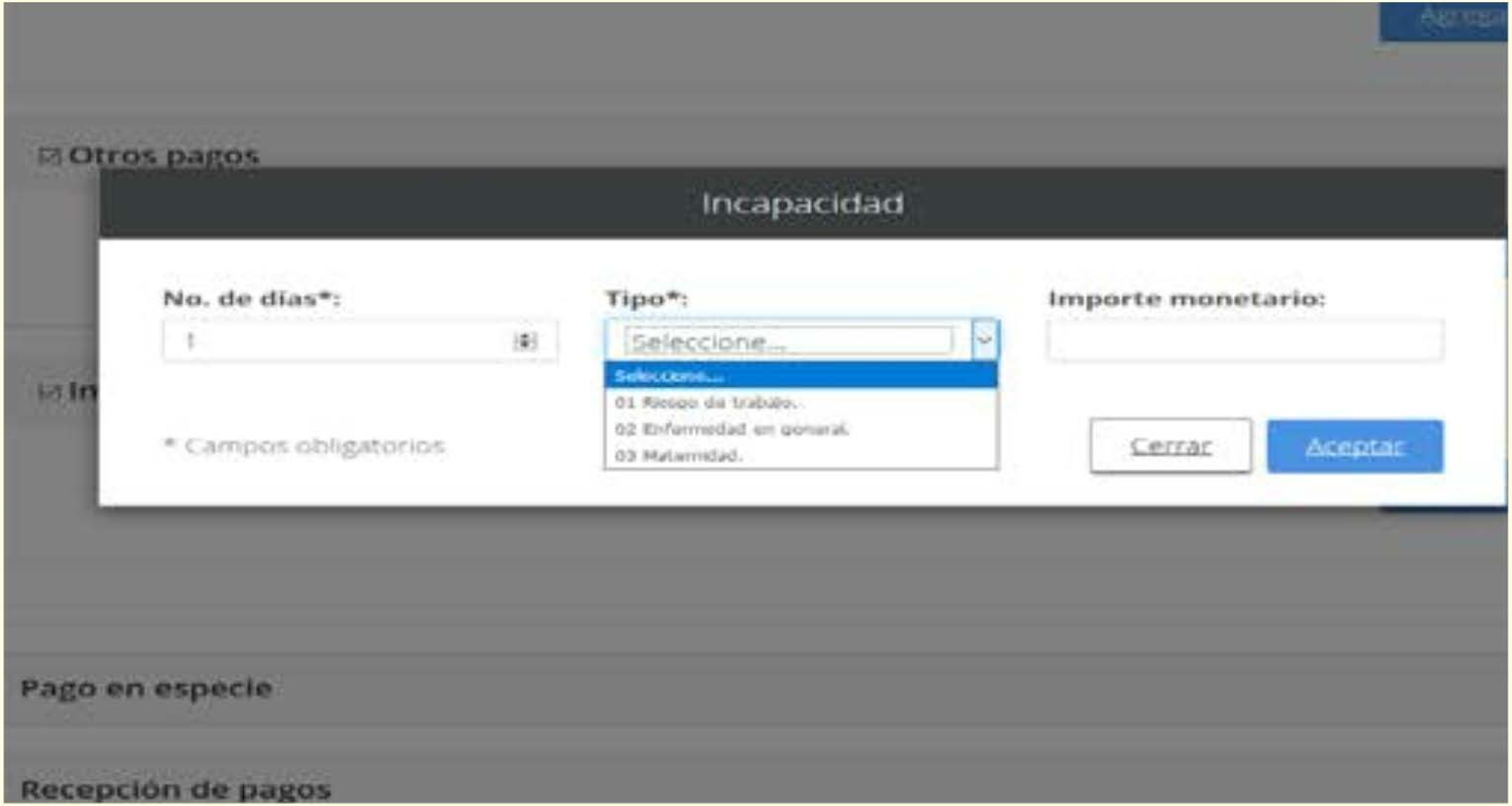
En el caso de que se emita un comprobante fiscal de nómina que tenga errores en Otros pagos se puede realizar su corrección de cualquiera de las siguientes formas:

I. Cancelando el CFDI emitido con errores y expidiendo uno nuevo con los datos correctos.

II. De manera alternativa se podrá realizar lo siguiente:

En el caso de viáticos entregados al trabajador, si el importe entregado fue menor a lo comprobado, se deberá registrar en el siguiente comprobante, dicha diferencia dentro de “Otros pagos” con la clave “003”, y en el mismo **comprobante reflejar esa cantidad también como ingreso exento clave “050”** y como descuento el mismo importe con la clave “081” Ajuste en Viáticos (entregados al trabajador) del catálogo c_TipoDeduccion publicado en el Portal del SAT.

En caso de que el trababajador no haya realizado la comisión o no haya gastado el monto total del importe entregado como viático, y lo reintegre al patrón, se deberá resguardar el documento que ampare dicho reintegro.



Incapacidad

No. de días*: 1

Tipo*: Seleccione...

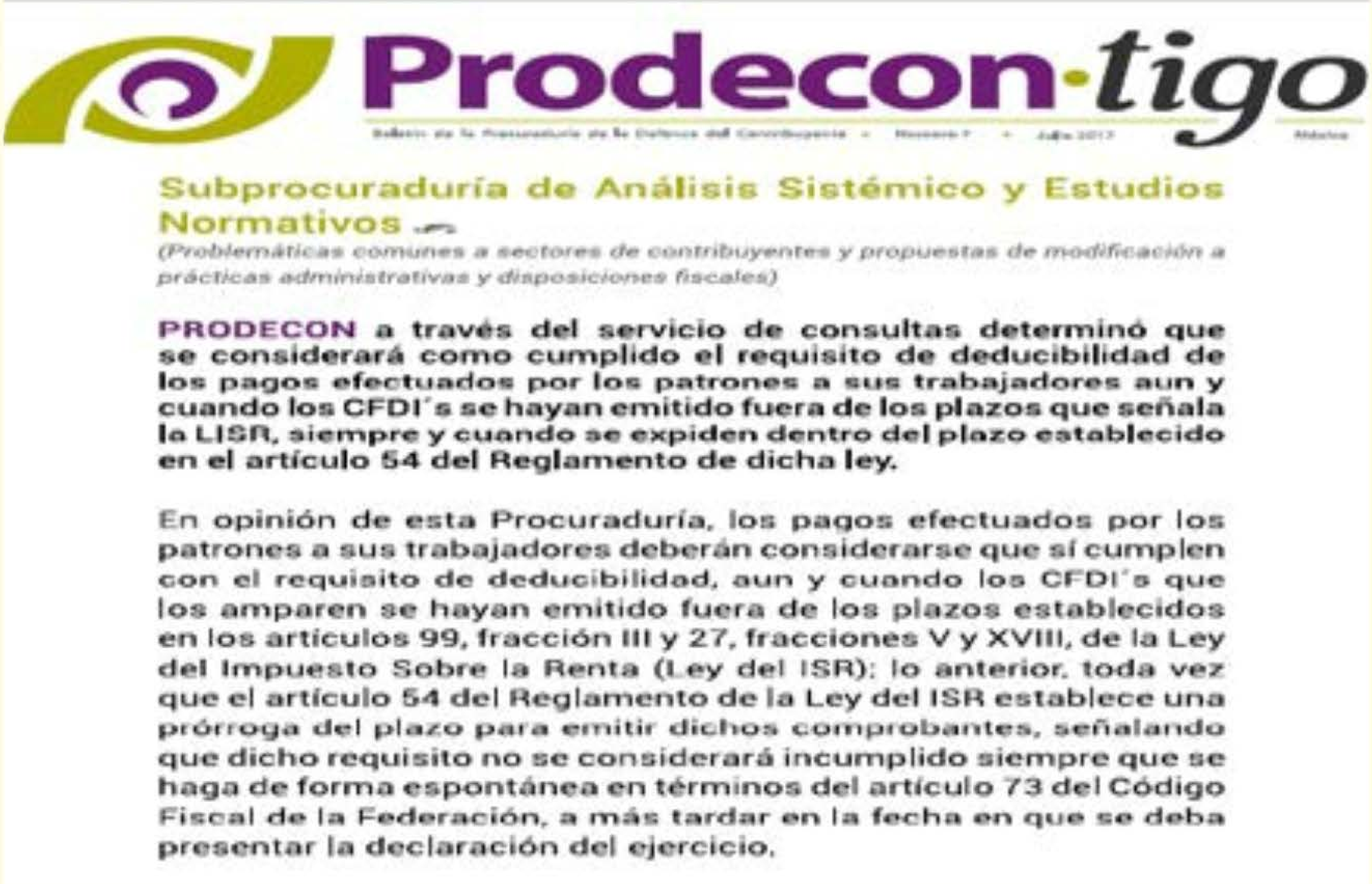
Importe monetario:

* Campos obligatorios

☑ Otros pagos
☑ In
Seleccione...
01 Riesgo de trabajo.
02 Enfermedad en general.
03 Maternidad.
Cerrar
Aceptar
Pago en especie
Recepción de pagos

Dias Incapacidad

Requerido para expresar el número de días enteros que el trabajador se incapacitó en el período.



Prodecon·tigo

Subprocuraduría de Análisis Sistémico y Estudios Normativos

(Problemáticas comunes a sectores de contribuyentes y propuestas de modificación a prácticas administrativas y disposiciones fiscales)

PRODECON a través del servicio de consultas determinó que se considerará como cumplido el requisito de deducibilidad de los pagos efectuados por los patrones a sus trabajadores aun y cuando los CFDI´s se hayan emitido fuera de los plazos que señala la LISR, siempre y cuando se expiden dentro del plazo establecido en el artículo 54 del Reglamento de dicha ley.

En opinión de esta Procuraduría, los pagos efectuados por los patrones a sus trabajadores deberán considerarse que sí cumplen con el requisito de deducibilidad, aun y cuando los CFDI´s que los amparen se hayan emitido fuera de los plazos establecidos en los artículos 99, fracción III y 27, fracciones V y XVIII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (Ley del ISR); lo anterior, toda vez que el artículo 54 del Reglamento de la Ley del ISR establece una prórroga del plazo para emitir dichos comprobantes, señalando que dicho requisito no se considerará incumplido siempre que se haga de forma espontánea en términos del artículo 73 del Código Fiscal de la Federación, a más tardar en la fecha en que se deba presentar la declaración del ejercicio.

CUMPLIR A MAS TARDAR FECHA PRESENTACION DECLARACION ANUAL

ARTICULO 54 RISR. Para efectos del artículo 27, fracción XVIII de la Ley, no se considerará incumplido el requisito que para las deducciones establece dicha fracción, cuando se cumpla espontáneamente en términos del artículo 73 del Código Fiscal de la Federación, con las obligaciones establecidas en el artículo 27, fracciones V y VI de la Ley, a más tardar en la fecha en la que se deba presentar la declaración del ejercicio, siempre y cuando, en su caso, se hubiesen pagado las cantidades adeudadas debidamente actualizadas y con los recargos respectivos.

En octubre de 2019 el SAT dio a conocer en el apéndice 7 de su guía de nómina el procedimiento para el registro del ajuste del subsidio para el empleo causado cuando se realizan pagos por períodos menores a un mes.

El planteamiento es que en la primera quincena se genera un subsidio para el empleo, y por ser un ingreso mucho mayor en la segunda quincena, en forma global en el mes no se tiene derecho a subsidio, por lo que se procede a ajustarlo.

El cálculo de las quincenas es de la manera siguiente:

		Cálculo ISR	**Cálculo ISR**	
		1a. Quincena	**2a. Quincena**	**Salario mensual**
	Salario quincenal	2500	4900	**7400**
Menos:	Límite inferior	2422.81	4257.91	
Igual:	Excedente del límite inferior	77.19	642.09	
Por:	Porciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	10.88%	16.00%	
Igual:	Impuesto marginal	**8.40**	**102.73**	
Más:	Cuota fija	142.2	341.85	
Igual:	ISR determinado	**150.60**	**444.58**	
Menos:	**Subsidio para el empleo**	*160.35	***0**	
Igual:	**Subsidio para el empleo a entregar** (cuando el ISR determinado es menor que el subsidio para el empleo)	**9.75**	-	
Igual:	**ISR a retener** (cuando el ISR determinado es mayor que el subsidio para el empleo)	-	444.58	

Nota: se muestran cálculos del año de 2019, debido que así lo presentan los manuales del SAT.

Tarifa aplicable a un período de 15 días, correspondiente a 2019

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
$	$	$	%
0.01	285.45	0.00	1.92
285.46	2,422.80	5.55	6.40
2,422.81	4,257.90	142.20	10.88
4,257.91	4,949.55	341.85	16.00
4,949.56	5,925.90	452.55	17.92
5,925.91	11,951.85	627.60	21.36
11,951.86	18,837.75	1,914.75	23.52
18,837.76	35,964.30	3,534.30	30.00
35,964.31	47,952.30	8,672.25	32.00
47,952.31	143,856.90	12,508.35	34.00
143,856.91	En adelante	45,115.95	35.00

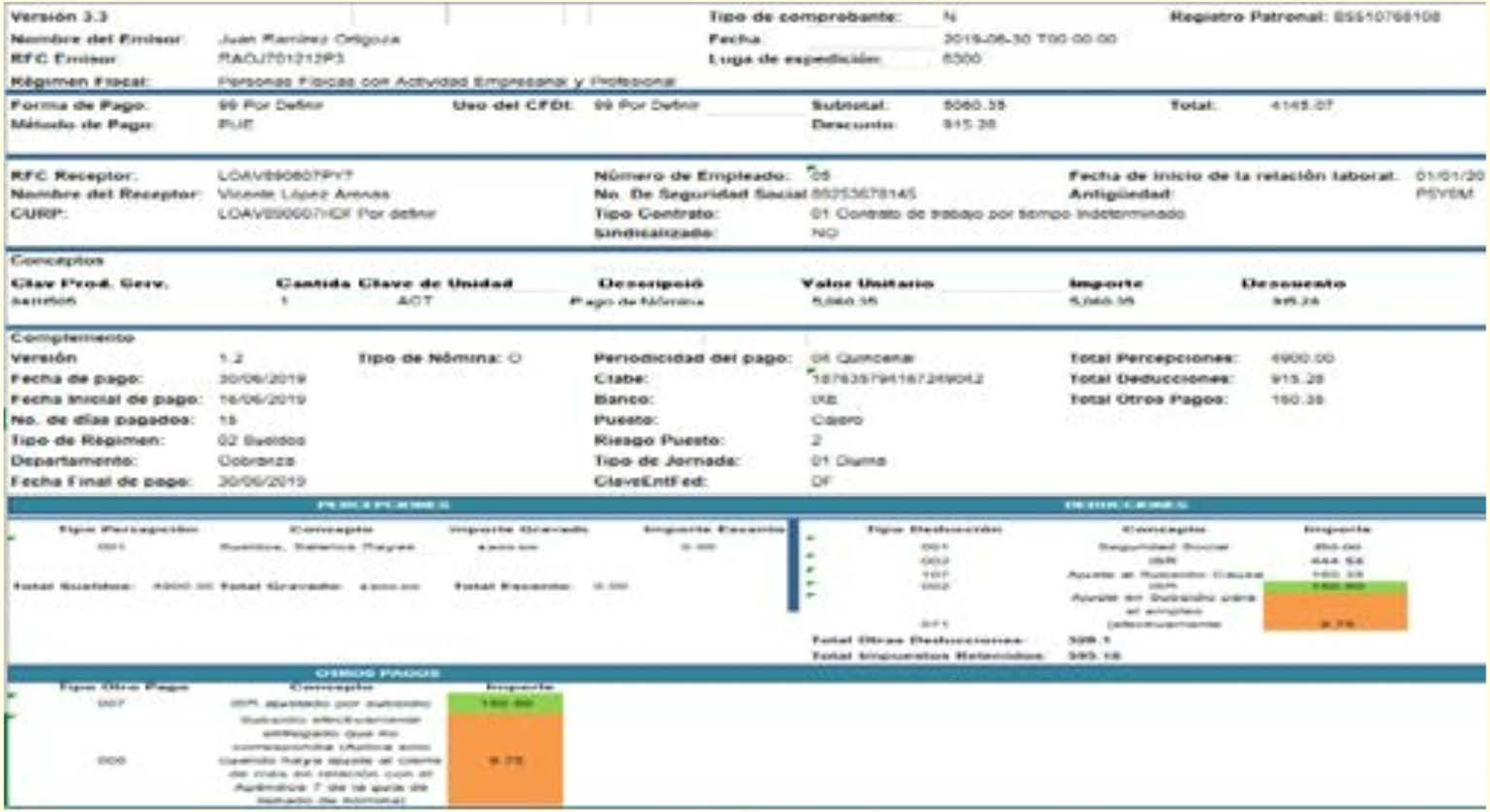
Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa anterior

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo quincenal
$	$	$
0.01	872.85	200.85
872.86	1,309.20	200.70
1,309.21	1,713.60	200.70
1,713.61	1,745.70	193.80
1,745.71	2,193.75	188.70
2,193.76	2,327.55	174.75
2,327.56	2,632.65	160.35
2,632.66	3,071.40	145.35
3,071.41	3,510.15	125.10
3,510.16	3,642.60	107.40
3,642.61	En adelante	0.00

Los manuales del SAT indican que, en la segunda quincena se proceda ajustar el subsidio para el empleo como se muestra más adelante.

No obstante, la suma del ajuste de subsidio para el empleo $ 160.35 y del impuesto sobre la renta de la segunda quincena $ 444.58, da como resultado $ 604.93 cantidad mayor comparativamente al aplicar la tarifa mensual al total de ingresos percibidos en el mes $ 559.22 según se muestra más adelante.



Versión 3.3
Nombre del Emisor: Juan Ramírez Ortigoza
RFC Emisor: RAOJ701212P3
Régimen Fiscal: Personas Físicas con Actividad Empresarial y Profesional
Tipo de comprobante: N
Fecha: 2019-06-30 T00:00:00
Luga de expedición: 6300
Registro Patronal: B5510768108

Forma de Pago: 99 Por Definir
Método de Pago: PUE
Uso del CFDI: 99 Por Definir
Subtotal: 5060.38
Descuento: 915.28
Total: 4145.07

RFC Receptor: LOAV890607PY7
Nombre del Receptor: Vicente López Arenas
CURP: LOAV890607HDF Por definir
Número de Empleado: 05
No. De Seguridad Social 00253678145
Tipo Contrato: 01 Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
Sindicalizado: NO
Fecha de inicio de la relación laboral: 01/01/20
Antigüedad: P5Y6M

Conceptos

Clav Prod. Serv.	Cantida	Clave de Unidad	Descripció	Valor Unitario	Importe	Descuento
84111505	1	ACT	Pago de Nómina	5,060.38	5,060.38	915.28

Complemento
Versión: 1.2
Tipo de Nómina: O
Fecha de pago: 30/06/2019
Fecha inicial de pago: 16/06/2019
No. de días pagados: 15
Tipo de Régimen: 02 Sueldos
Departamento: Cobranza
Fecha Final de pago: 30/06/2019
Periodicidad del pago: 04 Quincenal
Clabe: 187635791167249042
Banco: IXE
Puesto: Cajero
Riesgo Puesto: 2
Tipo de Jornada: 01 Diurna
ClaveEntFed: DF
Total Percepciones: 4900.00
Total Deducciones: 915.28
Total Otros Pagos: 160.38

PERCEPCIONES

Tipo Percepción	Concepto	Importe Gravado	Importe Exento
001	Sueldos, Salarios Rayas	4,900.00	0.00

Total Sueldos: 4900.00 Total Gravado: 4,900.00 Total Exento: 0.00

DEDUCCIONES

Tipo Deducción	Concepto	Importe
001	Seguridad Social	[illegible]
002	ISR	444.58
107	Ajuste al Subsidio Causado	160.38
002	ISR	150.60
071	Ajuste en Subsidio para el empleo (efectivamente	9.78

Total Otras Deducciones: [illegible]
Total Impuestos Retenidos: 595.18

OTROS PAGOS

Tipo Otro Pago	Concepto	Importe
007	ISR ajustado por subsidio	150.60
008	Subsidio efectivamente entregado que no correspondía (Aplica sólo cuando haya ajuste al cierre de mes en relación con el Apéndice 7 de la guía de llenado de nómina)	9.78

Tarifa aplicable 2019 para cálculos mensuales

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
$	$	$	%
0.01	578.52	0.00	1.92
578.53	4,910.18	11.11	6.40
4,910.19	8,629.20	288.33	10.88
8,629.21	10,031.07	692.96	16.00
10,031.08	12,009.94	917.26	17.92
12,009.95	24,222.31	1,271.87	21.36
24,222.32	38,177.69	3,880.44	23.52
38,177.70	72,887.50	7,162.74	30.00
72,887.51	97,183.33	17,575.69	32.00
97,183.34	291,550.00	25,350.35	34.00
291,550.01	En adelante	91,435.02	35.00

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa anterior

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
$	$	$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

7,400.00	Total de percepciones en el mes
4,910.19	Límite inferior
2,489.81	Excedente del límite inferior
10.88%	Por ciento
270.89	Excedente multiplicado por el por ciento
288.33	Cuota fija
559.22	Impuesto sobre la renta del mes

El importe de $ 160.35 corresponde al subsidio para el empleo a que tuvo derecho el trabajador en la primera quincena del mes de junio de 2019, y se refleja como una deducción en el CFDI de nómina de la segunda quincena del mes de junio de 2019, con la clave "107" (Ajuste al Subsidio Causado), dicha medida tiene por objeto descontar al trabajador el subsidio para el empleo causado que al final del mes se determinó que no le correspondía.

La cantidad de $ 150.60 corresponde al ISR causado por el trabajador en la primera quincena del mes de junio y que se dejó de retener al trabajador, cantidad que se debe registrar como una deducción con la clave "002" (ISR) y como un pago "Otros Pagos" con la clave "007" (ISR ajustado por subsidio). Lo anterior tiene por objeto recuperar el ISR correspondiente a la primera quincena del mes de junio, mismo que el empleador deberá enterar al SAT.

Los $ 9.75 se reflejan con la clave "071" (Ajuste en Subsidio para el empleo efectivamente entregado al trabajador), en el apartado de deducciones y a su vez se registra en "Otros Pagos" con la clave "008" (Subsidio efectivamente entregado que no correspondía) (Aplica sólo cuando haya ajuste al cierre de mes en relación con el Apéndice 7 de la guía de llenado de nómina), a efecto de reflejar el ajuste al subsidio efectivamente entregado. Estos $ 9.75 que en su momento fueron entregados al trabajador, los recupera el empleador sin que tenga derecho de acreditar dicho pago contra sus impuestos propios ya que en realidad no otorgó un subsidio para el empleo al trabajador.

Es importante señalar que para el cálculo anual del trabajador se requiere contar con el total del subsidio para el empleo que le correspondía en el ejercicio, conforme a la Tabla "Subsidio para el empleo mensual".

En octubre de 2019 el SAT dio a conocer a través del apéndice 8 de su guía de nóminas el procedimiento para el registro de la diferencia del ISR a cargo (retención) derivado del cálculo del impuesto anual por sueldos y salarios en el CFDI de nómina, de la manera siguiente:

Cálculo de ISR anual

I. Forma en que se debe registrar en el CFDI de nómina la información del ISR cuando resulte a cargo (retención) derivado del cálculo del impuesto anual.

		Cálculo Anual
	Salario anual	178,447.00
Menos:	Límite inferior	144,119.24
Igual:	Excedente del límite inferior	34,327.76
Por:	Porciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	21.36%
Igual:	Impuesto marginal	7,332.41
Más:	Cuota fija	15,262.49
Igual:	ISR determinado	22,594.90
Menos:	Pagos provisionales	21,796.46
Igual:	**ISR a cargo**	**798.44**

Conforme al cálculo anterior en el CFDI de nómina se debe realizar el registro del ISR a cargo del trabajador conforme a lo siguiente:

En el campo Deducción se debe registrar la clave “101” (ISR Retenido de ejercicio anterior) del catálogo, publicado en el Portal del SAT.

El ISR a cargo derivado del cálculo del impuesto anual podrá reflejarse para este ejemplo en la primera quincena del mes de enero o bien a más tardar en el mes de febrero, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley del ISR.

Cálculo del ISR: primera quincena del mes de enero:

		Cálculo 1a. Quincena de enero de 2019
	Salario quincenal	6,000.00
Menos:	Límite inferior	5,925.91
Igual:	Excedente del límite inferior	74.09
Por:	Porciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	21.36%
Igual:	Impuesto marginal	15.83
Más:	Cuota fija	627.60
Igual:	ISR determinado	643.43
Menos:	Subsidio para el empleo	
Igual:	**ISR a cargo**	**643.43**

Separación del trabajador de su empleo

En caso que un trabajador se separe de su empleo, y en un mismo período se efectúe tanto el pago por indemnización o separación y el último pago de sueldos ordinarios, se podrá emitir el o los CFDI conforme a lo siguiente:

I. Dos CFDI, uno por el pago por indemnización o separación y otro por pago de sueldos; o bien

II. Un solo CFDI al que se incorporen dos complementos, uno por el pago por separación y otro por el pago de sueldos y salarios, señalando en cada caso conforme al catálogo de claves que le corresponda.

Entrega del CFDI por concepto nómina

2.7.5.2. RM Para los efectos de los artículos 29, fracción V del CFF y 99, fracción III de la Ley del ISR, los contribuyentes entregarán o enviarán a sus trabajadores el CFDI en un archivo con el formato electrónico XML de las remuneraciones cubiertas.

Los contribuyentes que se encuentren imposibilitados para cumplir con lo establecido en el párrafo anterior, podrán entregar una representación impresa del CFDI. Dicha representación deberá contener al menos los siguientes datos:

I. El folio fiscal.

II. La clave en el RFC del empleador.

III. La clave en el RFC del empleado.

Los contribuyentes que pongan a disposición de sus trabajadores una página o dirección electrónica que les permita obtener la representación impresa del CFDI, tendrán por cumplida la entrega de los mismos.

Los empleadores que no puedan realizar lo señalado en el párrafo que antecede, podrán entregar a sus trabajadores las representaciones impresas del CFDI de forma semestral, dentro del mes inmediato posterior al término de cada semestre.

La facilidad prevista en la presente regla será aplicable siempre que al efecto se hayan emitido los CFDI correspondientes dentro de los plazos establecidos para tales efectos.

CFF 29, LISR 99

Fecha de expedición y entrega del CFDI de las remuneraciones cubiertas a los trabajadores

2.7.5.1. RM Para los efectos de los artículos 29, segundo párrafo, fracción IV del CFF, 27, fracciones V, segundo párrafo, XVIII y 99, fracción III de la Ley del ISR, en relación con los artículos 29 y 39 del Reglamento del CFF, los contribuyentes podrán expedir los CFDI por las remuneraciones que cubran a sus trabajadores o a contribuyentes asimilados a salarios, antes de la realización de los pagos correspondientes, o dentro del plazo señalado en función al número de sus trabajadores o asimilados a salarios, posteriores a la realización efectiva de dichos pagos, conforme a lo siguiente:

Número de trabajadores o asimilados a salarios	**Día hábil**
De 1 a 50	3
De 51 a 100	5
De 101 a 300	7
De 301 a 500	9
Más de 500	11

En cuyo caso, considerarán como fecha de expedición y entrega de tales comprobantes fiscales la fecha en que efectivamente se realizó el pago de dichas remuneraciones.

...

En el caso de pagos por separación o con motivo de la ejecución de resoluciones judiciales o laudos, los contribuyentes podrán generar y remitir el CFDI para su certificación al SAT o al proveedor de certificación de CFDI, según sea el caso, a más tardar el último día hábil del mes en que se haya realizado la erogación, en estos casos cada CFDI se deberá entregar o poner a disposición de cada receptor conforme a los plazos señalados en el primer párrafo de esta regla, considerando el cómputo de días hábiles en relación a la fecha en que se certificó el CFDI por el SAT o proveedor de certificación de CFDI.

CFF 29, LISR 27, 99, RCFF 39

Continuando con "3 REQUISITOS Y COMPROBANTES FISCALES DIGITALES" que se comentó anteriormente.

IV. Solicitar, en su caso, constancias, a las personas que contraten para prestar servicios, dentro del mes siguiente a aquel que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el RFC.

Asimismo, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

V. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios, les proporcionen datos necesarios a fin de inscribirlas en el RFC, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro. Requisitos incluso para llevar a cabo la deducción de salarios de acuerdo con el artículo 27 fracción V de la Ley del ISR. Para estos efectos deberá consultar las indicaciones que se hacen en la regla 2.4.9. de RM17.

VI. Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia y el comprobante fiscal del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 93, fracción XVII de esta Ley.

VII. Presentar avisos de suspensión y reanudación de los trabajadores por parte del empleador (23 al 26 RCFF).

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en los artículos 99 de la Ley del ISR, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y los estados extranjeros.

Para su deducción se requiere que estén pagados los salarios, de conformidad con el artículo 27 fracción VIII.

Es requisito para poder deducir el retener y enterar el impuesto correspondiente de los salarios, según fracción V del artículo 27 de la Ley del ISR.

Para poder deducir se requiere el pago de subsidio para el empleo, según el artículo 27 fracción XIX de la Ley del ISR.

Las retenciones que no efectúe el empleador, y que lleve a cabo por cuenta de sus trabajadores serán no deducibles, 28 fracción I Ley de ISR.

No obstante lo mencionado en el párrafo anterior, no queda del todo claro qué ocurre cuando el patrón cubre el ISR que le corresponde al trabajador, debido a que al trabajador le queda una cantidad líquida mayor, la posición más conservadora será incrementar la base para obtener una cantidad neta libre igual a la que recibe el trabajador en efectivo, sin embargo qué tan válido resulta lo anterior. Desde otro punto de vista el hecho de que el patrón pague el ISR por parte del trabajador sería suficiente ya que se está cubriendo la cantidad correspondiente acorde al salario del trabajador, así se pronuncia la siguiente resolución de tribunal, la cual será muy útil en estos casos:

ISR no retenido no es parte del salario

Octava Epoca
Cuarta Sala
Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Tomo 65, Mayo de 1993
Página 17
Tesis 4a./J. 17/93
Jurisprudencia, Laboral.

IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO, PAGO POR EL PATRON DEL. NO FORMA PARTE DEL SALARIO. La actual integración de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se aparta de la tesis no jurisprudencial visible en las páginas 1560 y 1561 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicado en 1988, Segunda Parte, acerca de que si el patrón se compromete a pagar los impuestos sobre productos del trabajo, tal aportación fiscal forma parte del salario del trabajador; la Sala estimaba que tal cantidad incrementaba efectivamente la percepción salarial en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, y lo integraba para todos los efectos legales y contractuales. La revisión del problema, sin embargo, lleva a la conclusión de que no hay incremento salarial, en primer lugar, porque cuando el patrón se obliga a pagar por su cuenta el impuesto causado por el trabajador, lo que hace es ya no retener el monto tributario, con lo cual deja intocado el salario en este aspecto, siendo relevante señalar que la entrega al trabajador de esa parte no retenida es parte del salario y no una cantidad adicional, esto es, aunque el trabajador reciba más, ello es por efecto de la no retención, pero su salario sigue siendo el mismo; en segundo lugar, se observa que la cantidad que el patrón toma de su peculio, equivalente al monto del impuesto causado por el trabajador, no lo entrega a éste, sino a las autoridades hacendarias. Por lo tanto, no cabe aceptar que dicha obligación patronal aumente el salario pactado en los términos de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual se confirma por la circunstancia de que la hipótesis de admitir el incremento salarial conduciría a confusiones insolubles, pues tal consideración llevaría al aumento automático de la base tributaria, desencadenándose un círculo vicioso que produciría indeterminación e inseguridad.

Precedentes: Contradicción de tesis 40/92. Entre el Quinto y Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Raúl Alberto Pérez Castillo.

Tesis de Jurisprudencia 17/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del doce de abril de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Las cuotas patronales del IMSS son deducibles para el patrón, las cuotas obreras que el patrón pague por cuenta del trabajador a partir del año de 2014 no son deducibles para el patrón, no obstante, no son acumulables para el trabajador (28 fracción I y 93 XII LISR).

El artículo 25 fracción VI, 28 fracción I, así como el artículo 148 de la Ley de ISR no considera la posibilidad de la deducción de las cuotas del IMSS correspondientes al trabajador pagadas por el patrón deducibles. No obstante el artículo 93 fracción XII de la Ley de ISR se consideran exentas al 100% para el trabajador.

Para poder deducir se deberá registrar en contabilidad de conformidad con el artículo 27 fracción IV de la Ley del ISR.

Obligación de inscribir a los trabajadores en el RFC

El artículo 27 del Código Fiscal de la Federación menciona que se tiene la obligación de inscribir a las personas a las que se les efectúen pagos del Capítulo I del Título IV de la Ley del ISR.

4. TARIFAS DE ISR

La tarifa mensual y anual para personas físicas tiene el límite de tasa de ISR al 35%, no obstante la tasa para personas morales permanece en el 30%.

TARIFA MENSUAL

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
$	$	$	%
0.01	644.59	0.00	1.92
644.60	5,470.92	12.38	6.40
5,470.93	9,614.65	321.26	10.88
9,614.67	11,176.62	772.10	16.00
11,176.63	13,381.48	1,022.01	17.92
13,381.49	26,988.50	1,417.12	21.36
26,988.51	42,537.58	4,323.59	23.52
42,537.59	81,211.25	7,980.72	30.00
81,211.26	108,281.67	19,582.83	32.00
108,281.68	324,845.01	28,245.36	34.00
324,845.02	En adelante	101,876.90	35.00

TARIFA ANUAL

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
$	$	$	%
0.01	7,735.00	0.00	1.92
7,735.01	65,651.07	148.50	6.40
65,651.08	115,375.90	3,855.14	10.88
115,375.91	134,119.41	9,265.21	16.00
134,119.42	160,577.65	12,264.16	17.92
160,577.66	323,862.01	17,005.47	21.36
323,862.02	510,451.00	51,883.01	23.52
510,451.01	974,535.03	95,768.74	30.00
974,535.04	1,299,380.04	234,993.95	32.00
1,299,380.05	3,898,140.12	338,944.33	34.00
3,898,140.13	En adelante	1,222,522.76	35.00

Las tarifas anteriores se actualizaron con el INPC de noviembre 2020 y noviembre de 2017, resultando un factor de 1.1142 de conformidad con el artículo 152 de la Ley de ISR, se publican en el Anexo 8 de Resolución Miscelánea.

5. SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

El subsidio para el empleo se disminuye al impuesto mensual que surge de la tarifa del artículo 96 de la Ley del ISR, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, en caso de que se determine una cantidad positiva será el impuesto a retener, en caso de que se determine una cantidad negativa será la cantidad que se entregará en efectivo al trabajador por parte del empleador, este último lo podrá acreditar contra ISR a su cargo y contra las retenciones del ISR. No existe, una tabla de subsidio para el empleo anual, sin embargo para el cálculo anual se aplica un procedimiento que será visto más adelante.

Se utilizará la tabla de subsidio para el empleo mensual que se presenta a continuación:

Tabla de subsidio para el empleo con Estímulo Fiscal 2021

TABLA SUBSIDIO PARA EL EMPLEO MENSUAL		
Límite Inferior	**Límite Superior**	**Subsidio para el empleo**
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

Nota: la tabla anterior no lleva actualización por inflación.

En los casos en los que los empleadores realicen pagos por salarios, que comprendan períodos menores a un mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago, dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla, entre 30.4. El resultado así obtenido se multiplicará por el número de días al que corresponda el período de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que le corresponde al trabajador por dichos pagos.

Cuando los pagos por salarios sean por períodos menores a un mes, la cantidad del subsidio para el empleo que corresponda al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, no podrá exceder de la que corresponda conforme a la tabla prevista para el monto total percibido en el mes de que se trate.

Cuando los empleadores realicen, en una sola exhibición, pagos por salarios que comprendan dos o más meses, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a dicho pago multiplicarán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla anterior por el número de meses a que corresponda dicho pago.

Quienes realicen los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al subsidio para el empleo sólo podrán acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los siguientes requisitos:

a) Lleven los registros de los pagos por los ingresos por salarios, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.

b) Conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados a los contribuyentes, el impuesto sobre la renta que, en su caso, se haya retenido y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del subsidio para el empleo.

c) Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II y V del artículo 99 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

d) Conserven los escritos que les presenten los trabajadores cuando presten servicios a dos o más empleadores en el año de calendario de que se trate, para efectos de que únicamente un empleador les proporcione el subsidio al empleo que corresponda.

e) Presenten ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información de las cantidades que paguen por el subsidio para el empleo en el ejercicio inmediato anterior, identificando por cada trabajador la totalidad de los ingresos obtenidos durante el ejercicio de que se trate, que sirvió de base para determinar el subsidio para el empleo, así como el monto de este último conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

f) Paguen las aportaciones de seguridad social a su cargo por los trabajadores que gocen del subsidio para el empleo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que correspondan por los ingresos de que se trate.

g) Anoten en los comprobantes de pago que entreguen a sus trabajadores, por los ingresos por prestaciones por servicios personales subordinados, el monto del subsidio para el empleo identificándolo de manera expresa y por separado.

h) Proporcionen a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados constancias del monto de subsidio para el empleo que se determinó durante el ejercicio fiscal correspondiente.

i) Entreguen, en su caso, en efectivo el subsidio para el empleo, en los casos a que corresponda.

Lo anterior relativo al subsidio para el empleo publicado el 11 de diciembre de 2013 en el D.O.F.

Es de observar que lo que aparece subrayado en los incisos anteriores, implica que en los comprobantes de pago, se entiende que en los recibos de la nómina aparezcan las cantidades por concepto de subsidio que proviene de la tabla anterior, y en su caso, la diferencia entregada al trabajador en efectivo.

> **44/ISR/N Subsidio para el empleo. Es factible recuperar vía devolución el remanente no acreditado.**
>
> El Artículo Octavo, fracción III, primer párrafo del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del ISR, del CFF, de la Ley del IEPS, de la Ley del IVA y, se otorga el Subsidio para el Empleo, publicado en el DOF el 1 de octubre de 2007 establece para quienes realicen los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al subsidio para el empleo, la opción de acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los requisitos que al efecto establezca dicho numeral.
>
> El artículo 22 del CFF señala que las autoridades fiscales devolverán las cantidades pagadas indebidamente y las que procedan conforme a las leyes fiscales.
>
> La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la tesis 2a. XXXVIII/2009 visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XXIX, Abril de 2009, Página: 733, Novena Epoca, determinó que el mecanismo elegido por el legislador para recuperar las cantidades pagadas por el empleador, tiende a evitar que éste las absorba afectando su patrimonio, con la condición de que el acreditamiento correspondiente se realice únicamente contra el ISR, de ahí que esa figura fiscal sólo se prevea respecto de las cantidades pagadas por concepto de subsidio para el empleo y, por ello, la diferencia que surja de su sustracción no queda regulada en dichas disposiciones legales sino en el artículo 22 del CFF, que establece la procedencia de la devolución de cantidades pagadas indebidamente o en demasía; por tanto, si en los plazos en que debe realizarse el entero del impuesto a cargo o del retenido de terceros, el patrón tiene saldo a favor derivado de agotar el esquema de acreditamiento del ISR, puede solicitarlo en términos del indicado artículo 22.

> Bajo ese contexto, en los casos en que exista remanente de subsidio para el empleo pagado a los trabajadores que resulte de agotar el esquema de acreditamiento del ISR a cargo o del retenido a terceros, será susceptible de devolución, conforme a lo dispuesto por el artículo 22 del citado Código.

Origen	Primer antecedente
73/2009/ISR	Emitido mediante oficio 600-04-02-2009-77370 de 25 de noviembre de 2009.

6. CALCULO DEL PAGO PROVISIONAL

El pago provisional de ISR de sueldos y salarios se basa en un cálculo mensual de conformidad con los procedimientos de los artículos 96 de la Ley del ISR y Décimo de la publicación de la Ley de ISR:

Se calcula el ISR de la tarifa del artículo 96 de la Ley del ISR

Menos:

Subsidio para el empleo del Artículo Décimo mencionado

Da como resultado:

Si es negativo:

> Es una diferencia de subsidio para el empleo que deberá entregarse al trabajador en efectivo, y se podrá acreditar por parte del patrón contra ISR a su cargo del pago provisional, declaración anual o de las retenciones que lleva a cabo como pueden ser de los mismos sueldos, honorarios, arrendamiento, etcétera.

Si es positivo:

> Es una cantidad de impuesto sobre la renta sobre sueldos y salarios que deberá retenerse al trabajador, y enterarse a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior. El plazo podrá ampliarse de acuerdo con el sexto dígito numérico del RFC de conformidad con la publicación en el Diario Oficial de la Federación del 31 de mayo de 2002 y 21 de marzo de 2001, así como del 30 de marzo de 2012 y 26 de diciembre de 2013.

La base para determinar el ISR, se consideran todas aquellas cantidades que sean gravadas para efectos de ISR en el mes y se aplicará el procedimiento citado. Más adelante se verá cada concepto por la prestación de servicios personales subordinados, si grava directamente o tiene una parte exenta de acuerdo con el artículo 93 de la Ley del ISR.

De conformidad con el artículo 94 de la Ley del ISR se considera prestación de servicios personales subordinados a los sueldos y salarios así como las prestaciones que deriven de la relación laboral incluyendo a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones recibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Salario		
Base mensual	4,000.00	12,000.00
Aplicación de la tarifa de impuestos		
Límite inferior	644.60	11,176.63
Excedente del límite inferior	3,355.40	823.37
Porcentaje a aplicar sobre excedente	6.40%	17.92%
Impuesto marginal	214.75	147.55
Cuota fija	12.38	1,022.01
Impuesto	227.12	1,169.56
Aplicación de la tabla del subsidio para el empleo		
Subsidio para el empleo	382.46	0.00
Impuesto o (diferencia de subsidio para el empleo)	-155.34	1,169.56
Salario	4,000.00	12,000.00
Tasa deducible	100%	100%
Monto deducible	4,000.00	12,000.00

Como puede observarse, en el primer caso se obtiene una diferencia de subsidio para el empleo que se deberá entregar al trabajador en efectivo, será acreditable contra el ISR a cargo de patrón y sus retenciones, y en el segundo caso se tiene una cantidad que será impuesto a retener por parte del patrón al trabajador.

7. SUBSIDIO PARA EL EMPLEO EN DECLARACION DEL EJERCICIO Y DEVOLUCION DE REMANENTES

Como ya se dijo no existe, una tabla de subsidio para el empleo anual, sin embargo para el cálculo anual que se le aplica al trabajador se lleva a cabo, un procedimiento que será visto más adelante.

Los contribuyentes que perciban salarios, que se encuentren obligados a presentar declaración anual de ISR, acreditarán contra el impuesto del ejercicio determinado conforme al artículo 177 de la misma Ley el monto que por concepto de subsidio para el empleo se determinó durante el ejercicio fiscal correspondiente, previsto en la constancia que para tales efectos les sea proporcionada por el patrón, sin exceder del monto del impuesto del ejercicio determinado conforme al citado artículo 152.

En el caso de que el contribuyente haya tenido durante el ejercicio dos o más patrones y cualquiera de ellos le haya entregado diferencias de subsidio para el empleo, esta cantidad se deberá disminuir del importe de las retenciones efectuadas acreditables en la declaración del ejercicio que presente, hasta por el importe de las mismas.

8. DEDUCIBLE EL 47% O 53% DEL PAGO EXENTO A TRABAJADORES

Serán no deducibles los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos, artículo 28 fracción XXX de la Ley de ISR.

El factor a que se refiere el párrafo anterior será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Lo anterior se busca con la idea de que los patrones no disminuyan las prestaciones de los trabajadores de un ejercicio a otro. O sea que si un patrón no disminuye las prestaciones de sus trabajadores respecto del ejercicio inmediato anterior tendrá el beneficio de aplicar un factor no deducible menor. En su caso el factor de no deducibilidad será de 0.47 en vez de 0.53.

Monto del aguinaldo	10,000
Parte exenta	2,700
En caso que no se hayan disminuido prestaciones con respecto al ejercicio anterior	0.47
Parte no deducible	1,269.0

Monto del aguinaldo	10,000
Parte exenta	2,700
En caso que se hayan disminuido prestaciones con respecto al ejercicio anterior	0.53
Parte no deducible	1,431.0

FORMULA:

$$\text{Cociente} = \frac{\text{Total de remuneraciones y prestaciones pagadas para el trabajador}}{\text{Total de remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente}}$$

Si Cociente del ejercicio **< (menor que)** Cociente del ejercicio anterior

= proporción NO DEDUCIBLE de **0.53 sobre ingresos exentos para el trabajador**

Si Cociente del ejercicio > o = **(mayor que o igual)** Cociente del ejercicio anterior

= proporción NO DEDUCIBLE de **0.47 sobre ingresos exentos para el trabajador**

DESARROLLO:

La disposición que se presenta a continuación se reformó el 30 de abril de 2018; se muestra un comparativo, donde lo tachado es lo que se eliminó.

Procedimiento para cuantificar la proporción de los ingresos exentos respecto del total de las remuneraciones

3.3.1.29 RM Para los efectos del artículo 28, fracción XXX de la Ley del ISR, para determinar si en el ejercicio disminuyeron las prestaciones otorgadas a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior, se estará a lo siguiente:

I. Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las ~~remuneraciones y demás~~ prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores ~~y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos~~, efectuadas en el ejercicio, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores en el ejercicio.

II. Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las ~~remuneraciones y demás~~ prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores ~~y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos~~, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior.

III. Cuando el cociente determinado conforme a la fracción I de esta regla sea menor que el cociente que resulte conforme a la fracción II, se entenderá que hubo una disminución de las prestaciones otorgadas por el contribuyente a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos del ISR para dichos trabajadores y por las cuales no podrá deducirse el 53% de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador.

Para determinar el cociente señalado en las fracciones I y II de esta regla, se considerarán, entre otros, las siguientes erogaciones:

1. R Sueldos y salarios.

2. R Rayas y jornales.

3. P Gratificaciones y aguinaldo.

4. P Indemnizaciones.

5. P Prima de vacaciones.

6. P Prima dominical.

7. P Premios por puntualidad o asistencia.

8. P Participación de los trabajadores en las utilidades.

9. P Seguro de vida.

10. P Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios.

11. P Previsión social.

12. P Seguro de gastos médicos.

13. P Fondo y cajas de ahorro.

14. P Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.

15. P Ayuda de transporte.

16. P Cuotas sindicales pagadas por el patrón.

17. P Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.

18. P Prima de antigüedad (aportaciones).

19. P Gastos por fiesta de fin de año y otros.

20. P Subsidios por incapacidad.

21. P Becas para trabajadores y/o sus hijos.

22. R Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.

23. P Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.

24. P Intereses subsidiados en créditos al personal.

25. R Horas extras.

26. P Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

27. P Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón.

Dado que no existe una definición de *prestación* en las disposiciones, se estimó que en donde aparece la "R" se considera como remuneración, y en donde aparece la "P", como prestación.

Aplicación factor 47 o 53

3.3.1.29. RM después DO 30 abril 2018

Año anterior			
	Prestaciones	**Exento aplicable factor 47/53**	**Total**
Sueldos gravados			1'898,021.33
Otros ingresos gravados			500,464.61
Otros ingresos exentos			4,866.61
Aguinaldo gravado	26,081.37	-	26,081.37
Aguinaldo exento	67,881.72	67,881.72	135,763.44
PTU gravada	517,385.29		517,385.29
PTU exenta	413,132.16		413,132.16
Fondo ahorro gravado	-		-
Fondo ahorro exento	199,457.27	199,457.27	398,914.53
Premios puntualidad gravado	142,044.08		142,044.08
Prima vacacional gravada	188.75		188.75
Prima vacacional exenta	9,093.84	9,093.84	18,187.67
Prima de antigüedad gravada	682.65		682.65
Prima de antigüedad exenta	838.37	838.37	1,676.73
Vales de despensa gravado	275,564.57		275,564.57
Vales de despensa exento	-	-	-
Premios de asistencia gravado	153,044.33		153,044.33
	1'805,394.39	277,271.19	4'486,018.14
Prestaciones	1'805,394.39	**Cociente**	0.402449196
Total	4'486,018.14		

Año actual			
	Prestaciones	**Exento aplicable factor 47/53**	**Total**
Sueldos gravados			2’413,373.00
Otros ingresos gravados			636,351.00
Otros ingresos exentos			6,188.00
Aguinaldo gravado	33,163.00		33,163.00
Aguinaldo exento	86,313.00	86,313.00	172,626.00
PTU gravada	657,866.00		657,866.00
PTU exenta	525,306.00		525,306.00
Fondo ahorro gravado	-		-
Fondo ahorro exento	253,614.00	253,614.00	507,228.00
Premio puntualidad gravado	307,764.00		307,764.00
Prima vacacional gravada	240.00		240.00
Prima vacacional exenta	11,563.00	11,563.00	23,126.00
Prima de antigüedad gravada	868.00		868.00
Prima de antigüedad exenta	1,066.00	1,066.00	2,132.00
Vales de despensa gravado	350,386.00		350,386.00
Vales de despensa exento	-	-	-
Premios de asistencia gravada	194,599.00		194,599.00
	2’422,748.00	352,556.00	5’831,216.00
Prestaciones	2’422,748.00	**Cociente**	0.415479036
Total	5’831,216.00		
Suma exentos	352,556.00	352,556.00	
Por	0.47		
No deducibles	165,701.32		
Por		0.53	
Deducibles		186,854.68	

9. BASE PARA EL CALCULO DE PTU

Para personas morales que tributan en el Título II de la Ley de ISR el antiguo artículo 16 de la Ley de ISR vigente hasta el 31 de diciembre de 2013, establecía una base distinta a la base para el cálculo de ISR que era considerado como inconstitucional inclusive por Jurisprudencia.

A partir de 2014 la Participación de los Trabajadores en las Utilidades se intentó determinar de acuerdo a como lo ha establecido la Constitución en su artículo 123 apartado A fracción IX inciso e), que dice que como base es la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Considerando que a dicha base no se pueden disminuir pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo al artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 9 de la Ley de ISR establece que no se disminuirá para la determinación de la PTU la propia Participación de las Utilidades pagada en el ejercicio.

Se intentó que el cálculo de la PTU fuera Constitucional, no obstante, la Cámara de Senadores en el artículo 9 de la LISR, estableció que, para la determinación de la renta gravable en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, los contribuyentes deberán disminuir de los ingresos acumulables las cantidades que no hubiesen sido deducibles en los términos de la fracción XXX del artículo 28 de la Ley de ISR.

La situación de Inconstitucionalidad en la Ley de ISR no se encontraba en el cálculo de personas físicas con actividades empresariales y profesionales hasta el año de 2013, no obstante la modificación comentada en el párrafo anterior de los Senadores también se llevó a cabo en el artículo 109 de la Ley de ISR vigente a partir de 2014, por lo que, el cálculo de la PTU es inconstitucional para personas físicas y deberán disminuir de los ingresos acumulables las cantidades que no hubiesen sido deducibles en los términos de la fracción XXX del artículo 28 de la Ley de ISR.

La fracción XXX del artículo 28 de la Ley de ISR indica que, no serán deducibles los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Lo anterior se busca con la idea de que los patrones no disminuyan las prestaciones de los trabajadores de un ejercicio a otro. O sea que si un patrón no disminuye las prestaciones de sus trabajadores respecto del ejercicio inmediato anterior tendrá el beneficio de aplicar un factor no deducible menor. En su caso el factor de no deducibilidad será de 0.47 en vez de 0.53.

El contribuyente de no presentar los medios de defensa legales correspondientes, y aunque sea considerado como inconstitucional el cálculo correspondiente, lo deberá llevar a cabo, por ser un acto consentido. Los medios de defensa se pueden aplicar, en principio, de dos maneras, cuando sea el inicio de vigencia de la ley o, en su primer acto de aplicación, para lo cual se recomienda acercarse a su asesor legal en caso de inconformarse.

Las consideraciones anteriores y el ejemplo de cálculo siguiente será a partir del año de 2014 a repartir PTU a los trabajadores en el mes de mayo de 2015, y así sucesivamente en años subsecuentes.

DETERMINACION DE LA RENTA GRAVABLE PARA LA PTU

DATOS

Ingresos acumulables del ejercicio	2’000,000
Deducciones autorizadas del ejercicio	1’000,000
PTU pagada en el ejercicio	250,000
Pérdidas fiscales de ejercicios anteriores, pendientes de disminuir	100,000
Parte exenta no deducible entregada a los trabajadores	20,000

DESARROLLO

1. Determinación del resultado fiscal del ejercicio

a) Determinación de la utilidad fiscal del ejercicio

Ingresos acumulables	2’000,000
(-) Deducciones autorizadas	1’000,000
(-) PTU pagada en el ejercicio	250,000
(=) Utilidad fiscal del ejercicio	750,000

b) Determinación del resultado fiscal del ejercicio

Utilidad fiscal	750,000
(-) Pérdidas fiscales de ejercicios anteriores, pendientes de disminuir	100,000
(=) Resultado fiscal del ejercicio fiscal	650,000

2. Determinación de la renta gravable para la PTU del ejercicio

Ingresos acumulables	2’000,000
(-) Deducciones autorizadas	1’000,000
Parte exenta no deducible entregada a los trabajadores	20,000
(=) Base gravable para la PTU del ejercicio	980,000

10. PTU INCONSTITUCIONAL

De no coincidir el cálculo de la base para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades con lo que establece la base para determinar el impuesto sobre la renta se considera que es inconstitucional según lo expuesto en el punto anterior y en el número 22 del capítulo anterior de este libro. 123 fracción IX inciso e) de la Constitución; 9o. Ley del ISR.

11. OPCION PARA RETENCION DEL ISR DE LA PTU

A continuación se podrá observar el cálculo de la exención para el trabajador de la PTU para efectos de ISR y el ingreso por salarios de un mes, así como el procedimiento optativo del artículo 174 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que permite ciertos beneficios, este procedimiento también es utilizado para efectos de aguinaldo, así como primas dominicales y primas vacacionales.

Cálculo ISR artículo 174 RLISR	UMA estimada	**Salario ordinario más PTU promedio mensual**	**Salario ordinario mensual**	**Salario ordinario más parte gravada de la PTU**
UMA	90.00			
Salario ordinario		12,000.00	12,000.00	12,000.00
PTU	30,000.00			
Menos:				
15 días UMA	1,350.00			
Parte gravada de la PTU	28,650.00			28,650.00
Entre:				
365	78.49			
Por:				
30.4				
Resulta:				
PTU promedio mensual		2,386.19		
Base para cálculo ISR		14,386.19	12,000.00	40,650.00
Diferencia de bases o PTU promedio mensual			2,386.19	
ISR				
Límite inferior		13,381.49	11,176.63	26,988.51
Excedente del límite inferior		1,004.71	823.37	13,661.49
Porcentaje a aplicar sobre excedente		21%	18%	24%
Impuesto marginal		214.61	147.55	3,213.18
Cuota fija		1,417.12	1,022.01	4,323.59
Impuesto		1,631.72	1,169.56	7,536.77
Impuesto		1,631.72	1,169.56	7,536.77
Diferencia de impuestos			462.16	
Se divide diferencia de impuestos	462.16			
Entre:				
Diferencia de bases	2,386.19			
Resulta:				
Tasa	19.37%			
Se multiplica por:				
Parte gravada de la PTU	28,650.00			
Resulta:				
Impuesto de la PTU	5,549.00			
Más:				
Impuesto del salario ordinario	1,169.56			
Resulta:				
Impuesto a retener RLISR	6,718.56			
Se compara con:				
Impuesto sobre cantidades gravadas	7,536.77			
Resulta:				
Beneficio de retención en pago provisional	818.21			
	35,281.44	34,463.23	818.21	

12. PTU DISMINUIBLE

En el artículo 9 de la Ley de ISR se establece que la utilidad fiscal se determinará restando a los ingresos acumulables las deducciones autorizadas y la PTU pagada en el ejercicio, esto da una mayor claridad a la definición de utilidad fiscal ya que ésta es considerada para el cálculo del coeficiente de utilidad de los pagos provisionales del artículo 14 de la misma ley:

Ingresos acumulables	157'276,701
Menos:	
Deducciones autorizadas	149'972,375
Menos:	
PTU pagada en el ejercicio	150,000
Resulta:	
Utilidad fiscal	7'154,326
Menos:	
Pérdida de ejercicios anteriores	- 195,910
Se obtiene:	
Resultado fiscal	6'958,416
Por:	
Tasa del ISR	30%
Resulta:	
Impuesto Sobre la Renta	2'087,525

13. AGUINALDO

Para efectos de su adecuado cálculo deberán observarse los comentarios de la Ley Federal del Trabajo llevados a cabo en el capítulo primero de este libro.

Nombre	Salario mensual	Salario diario Salario mensual entre 30	Días trabajados	Días del año	Proporción de días trabajados de los días laborales	Días por concepto de aguinaldo 15 al 100%	Monto de aguinaldo Días de aguinaldo por salario diario	Parte exenta 30 días de UMA UMA diaria 80	Parte gravada para ISR por trabajador
Jorge López Martínez	12,000.00	400.00	365	365	100%	15.00	6,000.00	2,700.00	3,300.00
Juan Pérez Martínez	6,000.00	200.00	365	365	100%	15.00	3,000.00	2,700.00	300.00
Lucía Córdoba Morales	5,000.00	166.67	365	365	100%	15.00	2,500.00	2,700.00	
									3,600.00

Para efectos de la Ley del ISR el aguinaldo tiene una exención de 30 días de UMA del contribuyente de conformidad con el artículo 93 fracción XIV.

El aguinaldo para efectos de ISR tiene una posibilidad de cálculo contenida en el artículo 174 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, de la manera siguiente:

Cálculo ISR artículo 174 RLISR	UMA estimada	**Salario ordinario más aguinaldo promedio mensual**	**Salario ordinario mensual**	**Salario ordinario más parte gravada de aguinaldo**
UMA	90.00			
Salario ordinario		12,000.00	12,000.00	12,000.00
Aguinaldo	6,000.00			
Menos:				
30 días UMA	2,700.00			
Parte gravada del aguinaldo	3,300.00			3,300.00
Entre:				
365	9.04			
Por:				
30.4				
Resulta:				
Aguinaldo promedio mensual		274.85		
Base para cálculo ISR		12,274.85	12,000.00	15,300.00
Diferencia de bases o aguinaldo promedio mensual			274.85	
ISR				
Límite inferior		11,176.63	11,176.63	13,381.49
Excedente del límite inferior		1,098.22	823.37	1,918.51
Porcentaje a aplicar sobre excedente		18%	18%	21%
Impuesto marginal		196.80	147.55	409.79
Cuota fija		1,022.01	1,022.01	1,417.12
Impuesto		1,218.81	1,169.56	1,826.91
Impuesto		1,218.81	1,169.56	1,826.91
Diferencia de impuestos			49.25	
Se divide diferencia de impuestos	49.25			
Entre:				
Diferencia de bases	274.85			
Resulta:				
Tasa	17.92%			
Se multiplica por:				
Parte gravada del aguinaldo	3,300.00			
Resulta:				
Impuesto del aguinaldo	591.36			

Continúa...

Más:			
Impuesto del salario ordinario	1,169.56		
Resulta:			
Impuesto a retener con RLISR	1,760.92		
Se compara con:			
Impuesto sobre cantidades gravadas	1,826.91		
Resulta:			
Beneficio de retención en pago provisional	65.99		
	16,239.08	16,173.09	65.99

14. HORAS EXTRAS

Deberán considerarse los comentarios hechos en el primer capítulo de este libro para efecto del cálculo de las horas extras conforme a la Ley Federal del Trabajo, que serán considerados en este apartado.

La Ley del ISR considera en su artículo 93 fracción I que las horas extras de salario mínimo que no excedan los límites de la Ley Federal del Trabajo deben ser consideradas exentas en su totalidad. Las horas extras de salarios superiores al mínimo deben ser consideradas el 50% exento y el 50% gravado, y el 50% exento no deberá exceder de cinco veces de salario mínimo en la semana.

Para efectos de los cálculos de las horas extras se presenta el siguiente cuadro:

Salario mensual	**Días del mes según LFT**	**Salario diario**	**Número de horas por ser jornada diurna**	**Salario por hora igual de la jornada**	**Salario por hora con un ciento por ciento más (dobles)**	**Salario por hora con un doscientos por ciento más (triples)**
12,000.00	30	400.00	8	50.00	100.00	150.00

Considerando que las horas extras se pagan triples cuando excedan de cualquiera de los siguientes supuestos: que sean más de tres en un día, sean más de tres a la semana, o que sean más de nueve a la semana, se llevarán a cabo los siguientes cálculos:

Caso 1	**Lunes**	**Martes**	**Miércoles**	**Jueves**	**Suma**	**Exento para ISR 5 UMA**	**Gravado para ISR**
	UMA estimada						
Cálculo LFT							
Horas extras laboradas	4	3	2		9		
Horas de ciento por ciento más	3	3	2				
Ciento por ciento más por hora	100.00	100.00	100.00				
Total horas ciento por ciento más	300.00	300.00	200.00				
Horas de doscientos por ciento más	1	-	-				
Doscientos por ciento más por hora	150.00	-	-				
Total horas doscientos por ciento más	150.00*	-	-		-		
Total de horas extras	450.00	300.00	200.00		950.00		
Exención ISR							
Monto de horas que exceden el límite LFT	150.00	-	-	-	150.00		150.00
50% gravado del monto que no excede LFT	150.00	150.00	100.00		400.00		400.00
50% sujeto a no exceder 5 UMA	150.00	150.00	100.00		400.00	450.00	-
Suma	450.00	300.00	200.00	-	950.00	450.00	550.00
Porciento de deducción para ISR						47%	100%
Deducible						211.50	550.00

* Se paga doscientos por ciento más cuando excedan 3 horas extras diarias, según resolución de tribunal o costumbre.

Caso 2	**Lunes**	**Martes**	**Miércoles**	**Jueves**	**Suma**	**Exento para ISR 5 UMA**	**Gravado para ISR**
	UMA estimada						
Cálculo LFT							
Horas extras laboradas	3	3	3		9		
Ciento por ciento más por hora	100.00	100.00	100.00				
Total de horas extras	300.00	300.00	300.00		900.00		
Exención ISR							
Monto de horas que exceden el límite LFT	-	-	-	-	-		-
50% gravado del monto que no excede LFT	150.00	150.00	150.00		450.00		450.00
50% sujeto a no exceder 5 UMA	150.00	150.00	150.00		450.00	450.00	-
Suma	300.00	300.00	300.00	-	900.00	450.00	450.00
Porciento de deducción para ISR						47%	100%
Deducible						211.50	450.00

Caso 3	**Lunes**	**Martes**	**Miércoles**	**Jueves**	**Suma**	**Exento para ISR 5 UMA**	**Gravado para ISR**
	UMA estimada						
Cálculo LFT							
Horas extras laboradas	3	3	3	3	12		
Ciento por ciento más por hora	100.00	100.00	100.00	150.00			
Total de horas extras	300.00	300.00	300.00	450.00*	1,350.00		
Exención ISR							
Monto de horas que exceden el límite LFT	-	-	-	450.00	450.00		450.00
50% gravado del monto que no excede LFT	150.00	150.00	150.00		450.00		450.00
50% sujeto a no exceder 5 UMA	150.00	150.00	150.00		450.00	450.00	-
Suma	300.00	300.00	300.00	450.00	1,350.00	450.00	900.00
Porciento de deducción para ISR						47%	100%
Deducible						211.50	900.00

* Se considera que las horas extras se paguen doscientos por ciento más cuando excedan de 9 horas (68 LFT).

Caso 4	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Suma	Exento para ISR 5 UMA	Gravado para ISR
	UMA estimada						
Cálculo LFT							
Horas extras laboradas	2	2	2	3	9		
Ciento por ciento más por hora	100.00	100.00	100.00	150.00			
Total de horas extras	200.00	200.00	200.00	450.00	1,050.00		
Exención ISR							
Monto de horas que exceden el límite LFT	-	-	-	450.00*	450.00		450.00
50% gravado del monto que no excede LFT	100.00	100.00	100.00		300.00		300.00
50% sujeto a no exceder 5 UMA	100.00	100.00	100.00		300.00	450.00	-
Suma	200.00	200.00	200.00	450.00	1,050.00	450.00	750.00
Porciento de deducción para ISR						47%	100%
Deducible						211.50	750.00

* Horas extras se pagan doscientos por ciento más cuando excedan 3 veces a la semana, según resolución de tribunal o la costumbre.

15. INDEMNIZACIONES

Deberán tomarse en cuenta las apreciaciones que se hacen con respecto a indemnizaciones en el capítulo I de este libro para efectos de la Ley Federal del Trabajo, que serán consideradas en este apartado.

La Ley del ISR, establece una exención de noventa veces de salario mínimo del área geográfica por cada año de servicios por los conceptos de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, la fracción del último año de prestación de servicios que sea de más de seis meses se considera un año completo (93 fracción XIII LISR).

Con la reforma de la LFT publicada en Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, de acuerdo con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo se establece que el pago de la indemnización de tres meses mencionada tendrá que pagarse al trabajador a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

También el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo se reforma para establecer que si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

A su vez este artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo dice que si al término del plazo de doce meses señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago que se considerará parte de la indemnización (50 Ley Federal del Trabajo). Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

De conformidad con el artículo 96 de la Ley del ISR la retención para efecto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación se calculará la retención al momento de pago del empleador al trabajador de la manera que a continuación se presenta.

Jorge López

UMA	90	Doble salario mínimo	141.70	283.40
Salario diario ordinario	400.00	Fecha inicial		03-abr-14
Factor integr. sugerido	1.0507	Fecha final		31-dic-21
Salario diario integrado	420.27	Salario ordinario mensual		12,000.00

(96 antepenúltimo párrafo LISR y 172 RLISR)

UMA y salario mínimo estimados

Desarrollo:

	Días por concepto	Años a considerar	Total de días	Salario a considerar	Total		
Tres meses de indemnización	90		90.00	420.27	37,824.66		
20 días por año indemnización	20	7.0000	140.00	420.27	58,838.36		
12 días por año prima antigüedad	12	7.7479	92.98	283.40	26,349.21		
					123,012.23		
Parte exenta							Deducible
90 veces de UMA	90.00	8.0000	720.00	87.00	64,800.00	47%	30,456.00
Monto gravado					58,212.23	100%	58,212.23
Sueldo mensual ordinario	30.00		30.00	400.00	12,000.00		
Base para el cálculo del ISR					12,000.00		

Continúa...

Límite inferior	11,176.63
Excedente del límite inferior	823.37
Porcentaje a aplicar sobre excedente	17.92%
Impuesto marginal	147.55
Cuota fija	1,022.01
Impuesto	1,169.56

Impuesto	1,169.56
Entre:	
Base del ISR	12,000.00
Resulta:	
Tasa	9.75%
Multiplica por:	
Monto gravado	58,212.23
Resulta:	
ISR de la indemnización	5,673.55

Antigüedad:	
Años	7
Meses	8
Días	28

Días último año para prima de antigüedad

Número de mes	Número consecutivo del mes	Mes que le corresponde	Año	Días en cada mes
1	1	4	2021	28
2	2	5	2021	31
3	3	6	2021	30
4	4	7	2021	31
5	5	8	2021	31
6	6	9	2021	30
7	7	10	2021	31
8	8	11	2021	30
9	9	12	2021	31
10	-	-	0	-
11	-	-	0	-
12	-	-	0	-
Suma días del último año				273
Entre:				
Días del año				365
Resulta:				
Proporción para prima antigüedad				74.79%

El factor de integración utilizado anteriormente no es el del IMSS, sin embargo, en este caso coincidió.

Juan Pérez

Datos:

UMA	90.00	Doble salario mínimo	141.70	283.40
Salario diario ordinario	150.00	Fecha inicial		11-jul-19
Factor integr. sugerido	1.0466	Fecha final		15-feb-21
Salario diario integrado (96 antepenúltimo párrafo LISR y 172 RLISR)	156.99	Salario ordinario mensual		4,500.00

Desarrollo:

	Días por concepto	Años a considerar	Total de días	Salario a considerar	Total		
Tres meses de indemnización	90		90.00	156.99	14,128.77		
20 días por año indemnización	20	1.0000	20.00	156.99	3,139.73		
12 días por año prima antigüedad	12	1.6027	19.23	150.00	2,884.93		
					20,153.42		
Parte exenta							Deducible
90 veces salario mínimo	90.00	2.0000	180.00	85.00	16,200.00	47%	7,614.00
Monto gravado					3,953.42	100%	3,953.42
Sueldo mensual ordinario	30.00		30.00	150.00	4,500.00		

Base para el cálculo del ISR	3,953.42
Límite inferior	644.60
Excedente del límite inferior	3,308.83
Porcentaje a aplicar sobre excedente	6%
Impuesto marginal	211.76
Cuota fija	12.38
Impuesto	224.14
Impuesto	224.14
ISR de la indemnización	224.14

Antigüedad:

Años	1
Meses	7
Días	4

Días último año para prima de antigüedad

Número de mes	Número consecutivo del mes	Mes que le corresponde	Año	Días en cada mes
1	1	7	2020	21
2	2	8	2020	31
3	3	9	2020	30
4	4	10	2020	31
5	5	11	2020	30
6	6	12	2020	31
7	7	1	2021	31
8	8	2	2021	15
9	-	-	0	-
10	-	-	0	-
11	-	-	0	-
12	-	-	0	-
Suma días del último año				220
Entre:				
Días del año				365
Resulta:				
Proporción para prima antigüedad				60.27%

16. DIAS DE DESCANSO

Deberán considerarse los aspectos vistos en el capítulo I de este libro con respecto a los días de descanso para la Ley Federal del Trabajo.

Se laboró en domingo cuando este día es el de descanso semanal.

Salario ordinario diario	Más doscientos por ciento adicional	Prima dominical 25% sobre el salario ordinario	Total a percibir por laborar en día de descanso semanal domingo
400.00	800.00	100.00	1,300.00

Para el 50% del doscientos por ciento adicional $ 800 en el ejemplo anterior, la exención de ISR se considera cinco veces de salario mínimo por semana, el 50% restante está gravado. La prima dominical $ 100 en nuestro ejemplo se considera que está exenta una vez de salario mínimo. De conformidad con el artículo 93 fracciones I y XIV respectivamente de la Ley del ISR.

	Domingo	**Prima dominical**	**Suma**	**Exento para ISR**	**Gravado para ISR**
Cálculo LFT					
Salario diario ordinario	400.00				
Día de descanso semanal laborado se paga doscientos por ciento más	800.00				
Por trabajo en domingo 25% de prima		100.00			
Total	800.00	100.00	900.00		
Exención ISR					
50% gravado	400.00		400.00		400.00
50% sujeto a no exceder 5 VSM	400.00		400.00	450.00	0.00
Prima dominical no exceda 1 UMA		100.00	100.00	90.00	10.00
Suma	800.00	100.00	900.00	540.00	410.00

La exención de cinco veces de salario mínimo del artículo 93 fracción I de la Ley del ISR, es la misma que aplica para horas extras, esto es, se considera una exención de cinco veces de salario mínimo por semana para uno de los dos conceptos, por horas extras o por el doscientos por ciento adicional por trabajar en el día de descanso semanal. A continuación se muestra un ejemplo donde se calcula la exención de horas extras, doscientos por ciento por laborar el día de descanso semanal y en domingo.

	Lunes	Martes	Miércoles	Día de descanso domingo	Prima dominical	Suma
Cálculo LFT	UMA estimada					
Día de descanso semanal laborado; se paga doscientos por ciento más				800.00		
Por trabajo en domingo 25% de prima					100.00	
Horas extras laboradas	4	3	2			9
1 hora triple	150.00					
3 horas dobles	300.00	100.00	100.00			
Total	450.00	300.00	200.00	800.00	100.00	1,850.00
Exención ISR						
Monto de horas que exceden el límite LFT	150.00	-	-			150.00
50% gravado	150.00	150.00	100.00	400.00		800.00
50% sujeto a no exceder 5 UMA	150.00	150.00	100.00			400.00
50% sujeto a no exceder 5 UMA				400.00		400.00
Prima dominical que no exceda 1 UMA					100.00	100.00
Suma	450.00	300.00	200.00	800.00	100.00	1,850.00
Por ciento de deducción para ISR						
Deducible						

Continúa...

	Exento para ISR	Gravado para ISR	Horas Extras		Prima Dominical		Día de Descanso domingo	
			Exento	Gravado	Exento	Gravado	Exento	Gravado
Cálculo LFT								
Día de descanso semanal laborado; se paga doscientos por ciento más								
Por trabajo en domingo 25% de prima								
Horas extras laboradas								
1 hora triple								
3 horas dobles								
Total								
Exención ISR								
Monto de horas que exceden el límite LFT		150.00		150.00				
50% gravado		800.00		400.00				400.00
50% sujeto a no exceder 5 UMA	450.00	400.00	450.00	-				
50% sujeto a no exceder 5 UMA		400.00						400.00
Prima dominical que no exceda 1 UMA	90.00	13.00			90.00	10.00		
Suma	540.00	1,360.00	450.00	550.00	90.00	10.00	0.00	800.00
				1,000.00		100.00		800.00
Por ciento de deducción para ISR			47%	100%	47%	100%	47%	100%
Deducible			211.50	550.00	42.30	10.00	-	800.00

Se considera que las horas extras se pagan doscientos por ciento más cuando excedan los límites de la LFT, según resolución de tribunal.

17. PREMIOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Existen algunos criterios que consideran los premios de puntualidad y asistencia como exentos para efectos de la Ley del ISR, considerándolos como una prestación de previsión social de naturaleza análoga, de conformidad con los artículos 93 fracción VIII de la Ley del ISR y 7o. de la misma Ley, sin embargo, lo anterior pudiera ser viable en un futuro, en caso de que algún contribuyente considerara el criterio anterior, tuviera controversia con la autoridad, algún tribunal resolviera a favor del contribuyente y entonces se pudiera crear un antecedente favorable para otros contribuyentes, hoy en día el criterio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es que los premios de asistencia y puntualidad se encuentran gravados como puede apreciarse a continuación:

40/ISR/N. Premios por asistencia y puntualidad. No son prestaciones de naturaleza análoga a la previsión social.

El artículo 93, fracción VIII de la Ley del ISR establece que no se pagará el impuesto por la obtención de ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

El artículo 7, penúltimo párrafo de dicha Ley dispone que se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores, que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

En tal virtud, los premios otorgados a los trabajadores por concepto de puntualidad y asistencia al ser conferidos como un estímulo a aquellos trabajadores que se encuentren en dichos supuestos, no tienen una naturaleza análoga a los ingresos exentos establecidos en el artículo 93, fracción VIII de la Ley del ISR, porque su finalidad no es hacer frente a contingencias futuras ni son conferidos de manera general.

Origen	Primer antecedente
118/2001/ISR	Emitido mediante oficio 325-SAT-A-31373 de 12 de Diciembre de 2001.

Por lo anterior, la recomendación en caso de no querer tener una controversia con la autoridad es considerar gravados para efectos de la Ley de ISR los premios de puntualidad y asistencia; en caso contrario, de que se deseara considerarlos como exentos, es evidente que se tendrá una controversia con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y en caso de que se llevara a tribunal, esperar la resolución correspondiente.

Sin embargo, para efectos de la LSS de conformidad con su artículo 27, menciona que se considera que no integran los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

Por lo anterior se considera que el trabajador percibe un premio de puntualidad y asistencia por el importe de cada uno de éstos del 10% de su salario de la manera siguiente:

			Cantidad gravada para ISR en el mes
Salario mensual	12,000.00	12,000.00	
Por:			
10%	10%		
Igual a:			
Premio de asistencia	1,200.00		1,200.00
Por:			
10%		10%	
Igual a:			
Premio de puntualidad:		1,200.00	1,200.00
Suma			2,400.00

El salario fijo, o la parte fija del salario, que en este caso se toma para el cálculo del premio de asistencia o puntualidad por el importe de cada uno de éstos del 10% de su salario, siempre será inferior al salario base de cotización del IMSS, debido a que al salario fijo debe agregarse por lo menos a las partes proporcionales de prestaciones mínimas de la LFT, aguinaldo y prima vacacional, considerando estos supuestos, el premio de puntualidad o asistencia será una parte no integrable para efectos de los cálculos de cuotas al IMSS.

18. COMISIONES, DESTAJOS, PREMIOS Y BONOS

Las cantidades que perciba el trabajador por concepto de comisiones, destajos, premios y bonos son totalmente gravadas para el impuesto sobre la renta.

En el caso de comisiones, se considera lo mencionado en el párrafo anterior, siempre que la persona que las perciba sea trabajador de conformidad con el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo. En caso de que no fuera trabajador, la persona física tributará en el Capítulo II del Título IV de la Ley del ISR, esto es, como actividad empresarial, según lo comentado en el capítulo I de este libro.

Se acordó con el trabajador en recibir una cantidad por concepto de comisiones, en caso de llevar a cabo la venta de productos que maneja la empresa, por lo que se calcula de la manera siguiente:

		Venta de productos	**Comisión 10%**	**Cantidad gravada para ISR**
1	Jorge López Martínez	68,000.00	6,800.00	6,800.00

Por destajo se acordó una cantidad de $ 50 pesos por cada producto elaborado, se llevaron a cabo 20 productos en el mes, por lo que se calcula de la manera siguiente:

Por cada producto elaborado	**Productos elaborados en el mes**	**Cantidad correspondiente a destajo en el mes**	**Cantidad gravada para ISR**
50	20	1,000	1,000

La empresa entrega un premio a cada trabajador que cumpla con sus metas en el mes, por lo que se le otorga una cantidad de $ 3,500 en el mes.

		Premios	**Cantidad gravada para ISR**
1	Jorge López Martínez	3,500.00	3,500

En estos tiempos difíciles, como ayuda al personal de la empresa se entrega un bono para mejorar el poder adquisitivo del trabajador por la cantidad de $ 500.00.

		Bono	**Cantidad gravada para ISR**
1	Jorge López Martínez	500	500

19. GRATIFICACIONES

Las gratificaciones son cantidades que percibe el trabajador que son totalmente gravadas para efectos de la Ley del ISR. La gratificación antes mencionada es considerada totalmente independiente del aguinaldo.

Por lo anterior, el trabajador recibe una cantidad de gratificación de su patrón, por haber llevado a cabo actividades que beneficiaron de manera sustancial a la empresa, por lo que se le otorga la cantidad de $ 6,500 de gratificación en un mes.

	Cantidad gravable para ISR
Gratificación del trabajador en un mes	6,500.00

20. AYUDA PARA RENTA

La cantidad por concepto de ayuda para renta según el artículo 166 RLISR se considera que es una prestación de servicios personales subordinados, por lo que, bajo un criterio conservador en este libro se considera gravada al 100%. No obstante lo anterior, si consideramos el artículo 94 de la Ley del ISR, la definición de servicios personales subordinados, dice que son, salarios y prestaciones, por tanto la ayuda para renta, bajo esta consideración es una prestación de previsión social que de conformidad con el artículo 7o. de la Ley del ISR y la fracción VIII del artículo 93 se considera de las otras de naturaleza análoga con una exención prevista en el penúltimo párrafo del artículo 93 de la mencionada Ley.

Tal ha sido la controversia con respecto al tema de la ayuda para renta que en el mismo Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa se ha ventilado un caso al respecto.

La ayuda para renta entregada en efectivo a los trabajadores constituye un gasto de previsión social deducible. Tesis del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

La Sala Superior del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, en sesión de septiembre de 2007, resolvió que la cantidad entregada en efectivo al trabajador por concepto de ayuda para renta, tiene la misma naturaleza jurídica que las prestaciones de previsión social, lo cual indica que es una prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares por lo tanto se considera como un gasto análogo a la previsión social, que es deducible para el empleador y un ingreso exento hasta ciertos límites para el trabajador.

La tesis anterior se incluye en la revista del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, número 81, quinta época, de septiembre de 2007, página 27.

	Percepción	**Cantidad gravada para ISR**
Ayuda para renta	2,000	2,000

21. AYUDA PARA TRANSPORTE

En caso que la cantidad que se entregue al trabajador sea como instrumento de trabajo, no será acumulable para el trabajador, en caso que la cantidad que se entregue al trabajador no sea considerada como instrumento de trabajo y sea en beneficio del trabajador bajo un criterio conservador, en este libro se encuentra gravada al 100% para efectos del ISR. No obstante lo anterior, si consideramos el artículo 94 de la Ley del ISR, la definición de servicios personales subordinados, dice que son salarios y prestaciones, por tanto la ayuda para transporte, bajo esta consideración es una prestación de previsión social que de conformidad con el artículo 7o. de la Ley del ISR y la fracción VIII del artículo 93 se considera de las otras de naturaleza análoga con una exención prevista en el penúltimo párrafo del artículo 93 de la mencionada Ley.

	Percepción	**Cantidad gravada para ISR**
Ayuda para transporte	500	500

22. ALIMENTACION

Se otorga a todos los trabajadores de la empresa el acceso al comedor, por este año el trabajador pagará para poder ingresar a él, la cantidad de $ 20.00 por cada ocasión, esta cantidad será modificada de tiempo en tiempo dependiendo de las circunstancias.

Para efectos de la Ley del ISR la alimentación no está gravada de conformidad con el último párrafo del artículo 94 de la misma Ley.

Sin embargo, para efectos de los artículos 27 fracción V, y 32 de la LSS se considera que los alimentos son parte integrante en un 25% del salario cuando se otorguen de manera gratuita o, en su caso, sean onerosos con una cantidad inferior al 20% del salario mínimo, esto es, para que la alimentación no se considere para el pago de cuotas del IMSS, el trabajador deberá pagar por lo menos el 20% de $ 90.00, que son $ 18.00; en la práctica, como se indicó anteriormente se paga un poco más, $ 20.00, por la facilidad de las fracciones de moneda. De conformidad con lo anterior, en caso de caer en el supuesto de integrar al salario del IMSS la alimentación, si se otorga un alimento se integrará 8.33% de su salario, si se otorgan dos alimentos se integrará al salario 16.66%, de otorgarse tres alimentos se integrará 25% de su salario, considerando el salario que hemos utilizado de $ 12,000.00; como ejemplo, en caso de otorgar un alimento, se multiplicará por el 8.33%, resultando $ 999.60, cantidad que deberá integrarse para efectos del pago de cuotas del IMSS.

23. INSTRUMENTOS DE TRABAJO

Para efectos de la Ley del ISR, no se contempla como una cantidad que grave para ISR, dado que es una erogación que no se entrega a cambio de la prestación de un servicio.

La recomendación es que se identifique y compruebe claramente que se trata de un instrumento de trabajo, con las facturas o documentación comprobatoria de que se trate.

Se compró herramienta y uniformes para el desempeño de las labores en la empresa	125,000
Cantidad de los trabajadores gravada para ISR	0.00

24. PRIMA VACACIONAL

El patrón paga a los trabajadores los días que descansan, por lo que no se pagan días adicionales a los 365 días del año, sin embargo, en esos días se paga una prima vacacional de por lo menos 25% del salario, lo que da origen a las partes fijas previamente conocidas para efectos del cálculo del salario diario base de cotización para el IMSS.

Los días de vacaciones los establece el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo y existen dos criterios para su aplicación, el más aceptado y utilizado hoy en día, es el criterio que más beneficia al trabajador, que se sustenta en jurisprudencia, visto con anterioridad en el capítulo I de este libro.

Para la Ley del ISR la prima vacacional acumula únicamente la cantidad que exceda a 15 días de salario mínimo del área geográfica del contribuyente.

La Ley Federal del Trabajo indica que los días de vacaciones son días laborales, esto implica que tienen todos los derechos como cualquier otro día de trabajo para efectos de cálculo del séptimo día, de la proporción de aguinaldo, prima de antigüedad, Participación de los Trabajadores en las Utilidades, de la antigüedad para las mismas vacaciones, etcétera.

		Días que se pagan	**Días de vacaciones**	**Total de días a pagar**	**Prima vacacional 25%**	**Parte exenta de la prima vacacional 15 UMAS $ 90.00**	**Parte gravada de la prima vacacional**
Salario diario	400	7	6	2,800	600	1,350.00	-
Se labora normalmente 6 días en la semana.							
La diferencia entre 1,350.00 y 600.00 no puede ser aplicada en otros conceptos.							

25. VIATICOS

La fracción XVII del artículo 93 de la Ley del ISR, menciona que no se pagará el impuesto sobre la renta por las personas físicas que obtengan ingresos por los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

La erogación por concepto de viáticos que tenga documentación que no reúna requisitos fiscales y que pueda ser comprobado fehacientemente que es un gasto propio del empleador, cae en el supuesto de la fracción III del artículo 27 de la Ley del ISR, esto es, una cantidad no deducible para el empleador, por lo tanto, no debiera ser un ingreso acumulable para el trabajador, de considerar esa cantidad como acumulable para el trabajador sería deducible para el empleador. El costo para el empleador en caso de considerarlo como no deducible, será del 30% sobre el monto de la erogación, pero si el empleador lo considera acumulable para el trabajador, el impuesto sobre la renta debiera ser retenido al trabajador, de retener sería un costo para el empleador que por la aplicación de la tarifa, y subsidio para el empleo, pudiera ser como máximo la tasa del 35%, sin embargo también habría que considerar el costo de las cuotas del IMSS.

Viáticos erogados en el mes	15,000
Con documentación que reúne requisitos fiscales	8,000
Con documentación que no reúne requisitos fiscales y es gasto propio de la empresa fehacientemente comprobado	7,000
Ingreso acumulable para el trabajador	0

Viáticos erogados en el mes	15,000
Con documentación que reúne requisitos fiscales	8,000
Con documentación que no reúne requisitos fiscales y no es posible comprobarlo como gasto propio de la empresa	7,000
Ingreso acumulable para el trabajador	7,000

Viáticos erogados en el mes	15,000
Con documentación que reúne requisitos fiscales	8,000
Con documentación que no reúne requisitos fiscales y no es posible comprobarlo como gasto propio de la empresa	7,000
Menos:	
Reembolso de trabajador	6,500
Resulta:	
Ingreso acumulable para el trabajador	500

El artículo 152 del RLISR menciona que las personas físicas que reciban viáticos y sean erogados en servicio del patrón, podrán no comprobar con documentación de terceros hasta un 20% del total de viáticos recibidos en cada ocasión, sin que en ningún caso el monto que no se compruebe exceda de $ 15,000.00 en el ejercicio. Siempre que el monto restante de los viáticos se eroguen mediante tarjeta de crédito, de débito o de servicio del patrón. La parte que en su caso no se erogue deberá ser reintegrada por la persona física que reciba los viáticos o en caso contrario no le será aplicable. Las cantidades no comprobadas se considerarán ingresos exentos para los efectos del ISR, siempre que además se cumpla con los requisitos de que sean viáticos por concepto de alimentación, transporte, uso o goce temporal de automóviles y pago de kilometraje, que se aplique fuera de una faja de 50 kilómetros que circunde el establecimiento del contribuyente, los gastos por alimentación no excedan de $ 750.00 diarios por persona en territorio nacional, $ 1,500.00 por día por persona en el extranjero, por uso o goce temporal de automóviles y gastos relacionados hasta por un monto de $ 850.00 en lo nacional y en el extranjero. Cuando sea con motivo de seminarios o convenciones, deberán desglosarse los conceptos para su identificación y aplicación de los límites mencionados, de lo contrario el total de la erogación será considerada con los límites mencionados para efectos de alimentación. Lo mencionado no es aplicable tratándose de gastos de hospedaje y de pasajes de avión.

Viáticos sin comprobante fiscal el monto restante de los viáticos se eroguen mediante tarjeta de crédito, de débito o de servicio del patrón

152 RISR

	Pago con TC o TD o T de Servic del patrón alimentación en el extranjero	Pago con TC o TD o T de Servic del patrón alimentación en lo nacional	Pago con TC o TD o T de Servic del patrón renta de automóvil	Suma recibida en cada ocasión	Comprobado con documentos que cumplen requisitos fiscales	Sin comprobante	Cantidad máxima no sujeta a comprobar	Ingreso sujeto a reembolso por el trabajador	Reembolso del trabajador	Ingreso acumulable para el trabajador	Exento
10-mar	500		850	1,350	1,350	-		-		-	1,350
15-mar	500		850	1,350	865	485	270	215	215	-	1,135
25-mar	500		850	1,350	1,065	285	270	15		15	1,335
15-abr	500		850	1,350	965	385	270	115		115	1,235
25-abr	500		850	1,350	915	435	270	165		165	1,185
30-abr	500		850	1,350	1,300	50	50	-		-	1,350
15-may		350	850	1,200	1,200	-		-		-	1,200
25-may		350	850	1,200	1,150	50	50	-		-	1,200
10-jun		350	850	1,200	730	470	240	230		230	970
15-jun		350	850	1,200	680	520	240	280		280	920
30-jun		350	850	1,200	500	700	240	460	460	-	740
				14,100	10,720	3,380	1,900	1,480	675	805	12,620

La cantidad de $ 1,900 no podrá ser mayor a $ 15,000, en su caso, el excedente en el ejercicio será acumulable para el trabajador.

El artículo 99 fracción VI de la Ley del ISR menciona que el empleador está obligado a proporcionar a sus trabajadores a más tardar el 15 de febrero de cada año (se cumple con la expedición de los CFDIS correspondientes 2.7.5.3. RM), del monto total de los viáticos comprobados y pagados en el año de calendario de que se trate.

Adicionalmente se menciona que las personas físicas que presenten declaración anual que en el ejercicio hayan obtenido ingresos totales, incluyendo aquéllos por los que no se esté obligado al pago de este impuesto y por los que se pagó el impuesto definitivo, superiores a $ 500,000.00, deberán declarar la totalidad de sus ingresos, incluidos aquéllos por concepto de viáticos, enajenación de casa habitación, herencias o legados. Lo anterior de conformidad con el artículo 150 tercer párrafo LISR.

A su vez, el artículo 93 de la Ley del ISR, antepenúltimo párrafo, menciona que no serán aplicables las exenciones por concepto de viáticos, enajenación de casa habitación, herencias o legados cuando no se lleve a cabo de conformidad con lo explicado en el párrafo anterior.

El artículo 263 del RLISR menciona que los trabajadores podrán no informar en su declaración anual del ejercicio, los ingresos que durante dicho ejercicio hubieran obtenido por concepto de viáticos cuyo monto no exceda de $ 500,000.00, siempre que la suma total de viáticos percibidos en el ejercicio no represente más del 10% del total de los ingresos que les hubiera pagado el patrón por concepto de la prestación de un servicio personal subordinado. No se libera de la obligación de comprobar la erogación de los viáticos con documentación que reúna los requisitos establecidos en las disposiciones fiscales. Para determinar el límite de ingresos por concepto de viáticos, se deberá considerar inclusive el monto erogado por los boletos de transporte, incluso cuando dichos boletos los haya pagado el patrón.

Ingresos por la prestación de servicios en el ejercicio	
Salario	144,000
Prestaciones	50,000
Total de la prestación de servicios	194,000
Cantidad límite para no tener el requisito de informar en declaración anual los viáticos 10%	19,400
Vs.	
Total de viáticos	30,000
Por ser mayor la cantidad de viáticos que el límite, se tiene la obligación de informar de los viáticos comprobados con documentación con requisitos fiscales de conformidad con el artículo 150 tercer párrafo LISR y 263 RLISR	

26. PROPINAS

Es un concepto que dependiendo de las circunstancias puede estar gravado o no afecto para ISR (favor de considerar lo expuesto en el capítulo I de este libro).

27. PREVISION SOCIAL

Para efectos de la Ley del ISR en su artículo 7o., se consideran, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

La Ley del ISR menciona los siguientes conceptos como prestaciones de previsión social que se dividen por las limitaciones y requisitos para su exención, y en su caso, para la deducibilidad por parte del patrón.

PREVISION SOCIAL LEY DE ISR		
Concepto	**Limitaciones de exención de ISR para el trabajador**	**Limitaciones en deducción para el patrón Otras**
Vales de despensa 27 XI 1o. párrafo LISR	1 UMA anual 93 penúltimo párrafo LISR	Factor 0.53 o 0.47 a la parte exenta 28 XXX LISR

PREVISION SOCIAL LEY DE ISR		
Concepto	**Limitaciones de exención de ISR para el trabajador**	**Limitaciones en deducción para el patrón Otras**
Subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales, deportivas y otras de naturaleza análoga 93 VIII LISR	1 UMA anual 93 penúltimo párrafo LISR	Factor 0.53 o 0.47 a la parte exenta 28 XXX LISR
Cuota de seguridad obrera pagada por el patrón 27 XI 4o. párrafo; 93 XII LISR	1 UMA anual 93 penúltimo párrafo LISR	No deducible 28 I LISR
Fondo de ahorro 93 último párrafo y fracción XI del mismo artículo LISR	13% del salario 1.3 VSM Sin límite de 1 SM	Factor 0.53 o 0.47 a la parte exenta 28 XXX LISR
Prima de seguros de vida, 93 último párrafo; 27 XI 6o. párrafo LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VIII LISR	Factor 0.53 o 0.47 a la parte exenta 28 XXX LISR
Prima de seguros de gastos médicos 93 último párrafo; 27 XI 6o párrafo LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VIII LISR	Factor 0.53 o 0.47 a la parte exenta 28 XXX LISR
Gastos médicos 93 último párrafo y su fracción VI; 27 XI último párrafo LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Factor 0.53 o 0.47 a la parte exenta 28 XXX LISR
Dentales 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Factor 0.53 o 0.47 a la parte exenta 28 XXX LISR
Hospitalarios 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Factor 0.53 o 0.47 a la parte exenta 28 XXX LISR
Funeral 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Factor 0.53 o 0.47 a la parte exenta 28 XXX LISR

PREVISION SOCIAL LEY DE ISR		
Concepto	**Limitaciones de exención de ISR para el trabajador**	**Limitaciones en deducción para el patrón Otras**
Indemnizaciones por riesgo de trabajo 93 último párrafo y su fracción III LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción III LISR	Factor 0.53 o 0.47 a la parte exenta 28 XXX LISR
Jubilaciones pensiones y haberes del retiro 93 último párrafo LISR	Monto diario no exceda 15 UMA 93 fracción IV LISR	Factor 0.53 o 0.47 a la parte exenta 29 LISR

El otorgamiento de los algunos conceptos de previsión social, por su naturaleza deben ser ofrecidos a todos los trabajadores que les corresponda, y el trabajador elija entre unas u otras prestaciones, por ejemplo subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, esto se da porque no todos los trabajadores tienen hijos, o no todos tienen situaciones de enfermedad o funerales de una manera recurrente.

41/ISR/N. Previsión Social. Cumplimiento del requisito de generalidad.

El artículo 93, fracción VIII de la Ley del ISR establece que no se pagará ISR por aquéllos ingresos obtenidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Se considera que el requisito de generalidad a que se refiere el artículo antes citado, se cumple cuando determinadas prestaciones de previsión social se concedan a la totalidad de los trabajadores que se coloquen en el supuesto que dio origen a dicho beneficio.

En consecuencia, los contribuyentes no pagarán ISR por los ingresos obtenidos con motivo de prestaciones de previsión social, cuando las mismas se concedan a todos los trabajadores que tengan derecho a dicho beneficio, conforme a las leyes o por contratos de trabajo.

Origen	Primer antecedente
7/2008/ISR	Emitido mediante oficio 600-04-02-2008-77251 de 12 de Diciembre de 2008.

No existe obligación de llevar a cabo un plan de previsión social por escrito pero se recomienda. El plan de previsión social debe ser de acuerdo con los contratos colectivos o contratos ley de los trabajadores sindicalizados, en su caso.

El Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en sus artículos 160 y 47, mencionan en forma general que el excedente de las prestaciones de previsión social estará gravado, en caso de que no fuera así, no podrá llevarse a cabo su deducción. Por tanto, los ingresos del trabajador que excedan de los límites establecidos en el artículo 27 fracción XI son ingresos acumulables, y serán deducibles para el patrón.

Debe considerar que el artículo 47 del RISR, que las prestaciones de previsión social a que se refiere el artículo 27 fracción XI LISR excedan de los límites señalados en dicha disposición, la prestación excedente sólo será deducible cuando el contribuyente cubra por cuenta del trabajador el impuesto que corresponda a dicho excedente, considerándose el importe de dicho impuesto como ingreso para el trabajador por el mismo concepto y efectúe asimismo las retenciones correspondientes.

La erogación debe tener documentación comprobatoria que realmente se utilizó para el concepto de previsión social que se está indicando, de otra manera la autoridad pudiera considerarla como un sobresueldo gravado para ISR y en su caso para el IMSS.

27.1. Requisitos para su Deducción

Requisitos para su deducción:

1.	En forma general en beneficio de todos los trabajadores.	27 XI LISR
2.	Para trabajadores sindicalizados son de manera general cuando estén de acuerdo con contratos colectivos o contratos ley.	27 XI LISR
3.	Sean las mismas prestaciones para todos los trabajadores del mismo sindicato.	27 XI LISR
4.	Fondo de ahorro sea la misma aportación trabajador y patrón, así como que no exceda del 13% del salario y de 1 salario mínimo multiplicado por 1.3.	27 XI LISR

5.	Primas de seguros de vida, y gastos médicos. Aplica cónyuge, concubina(o) ascendientes y descendientes.	27 XI LISR 50 RLISR
6.	Las primas de seguros de vida, gastos médicos, fondo de ahorro no se consideran para el promedio aritmético	27 XI LISR
7.	Se eroguen en territorio nacional a menos que el trabajador labore en el extranjero.	46 RLISR
8.	Aplique a trabajadores cónyuge, concubina(o), ascendientes y descendientes que dependan económicamente.	46 RLISR

Serán no deducibles los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos, el artículo 28 fracción XXX de la Ley de ISR.

El factor a que se refiere el párrafo anterior será del. 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Lo anterior se busca con la idea de que los patrones no disminuyan las prestaciones de los trabajadores de un ejercicio a otro. O sea que si un patrón no disminuye las prestaciones de sus trabajadores respecto del ejercicio inmediato anterior tendrá el beneficio de aplicar un factor no deducible menor. En su caso el factor de no deducibilidad será de 0.47 en vez de 0.53.

27.2. Vales de Despensa

El artículo 27 fracción XI primer párrafo de la Ley de ISR vigente a partir del año de 2014, establece que tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria. Hasta el año de 2013 no se establecía la obligatoriedad que fueran a través de monederos electrónicos.

Concepto de vale de despensa

3.3.1.15. RM Para los efectos de los artículos 29, segundo párrafo, fracción IV del CFF, 27, fracciones V, segundo párrafo, XVIII y 99, fracción III de la Ley del ISR, en relación con ellos artículos 29 y 39 Para los efectos del artículo 27, fracción XI, primer párrafo de la Ley del ISR, se entenderá por vale de des-

pensa, aquel que independientemente del nombre que se le designe, se proporcione a través de monedero electrónico y permita a los trabajadores que lo reciban, utilizarlo en establecimientos comerciales ubicados dentro del territorio nacional, en la adquisición de artículos de consumo que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

Los vales de despensa, no podrán ser canjeados por dinero, ya sea en efectivo o mediante títulos de crédito, o utilizados para retirar el importe de su saldo en efectivo, directamente del emisor o a través de cualquier tercero, por cualquier medio, incluyendo cajeros automáticos, puntos de venta o cajas registradoras, entre otros, tampoco podrán utilizarse para adquirir bebidas alcohólicas o productos del tabaco.

LISR 27

Características de monederos electrónicos de vales de despensa

3.3.1.16. RM Para los efectos del artículo 27, fracción XI, primer párrafo de la Ley del ISR, se entenderá como monedero electrónico de vale de despensa, cualquier dispositivo tecnológico que se encuentre asociado a un sistema de pagos, que proporcione, por lo menos, los servicios de liquidación y compensación de los pagos que se realicen entre los patrones contratantes de los monederos electrónicos, los trabajadores beneficiarios de los mismos, los emisores autorizados de los monederos electrónicos y los enajenantes de despensas.

Los emisores autorizados de monederos electrónicos de vales de despensa, podrán determinar libremente las características de dichos monederos, siempre y cuando se especifique que se trata de un monedero electrónico electrónico físico o una tarjeta digital utilizado en la adquisición de despensas.

LISR 27, RMF 2018 3.3.1.15.

Obligaciones del emisor de monederos electrónicos de vales de despensa

3.3.1.19. RM Para los efectos del artículo 27, fracción XI, primer párrafo de la Ley del ISR, el emisor autorizado de monederos electrónicos de vales de despensa, deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

……

II. Concentrar la información de las operaciones que se realicen con los monederos electrónicos de vales de despensa, en un banco de datos que reúna elementos de seguridad e inviola-

bilidad, mismo que deberá mantenerse a disposición de las autoridades fiscales y facilitar el acceso por medios electrónicos.

Dicho banco de datos deberá mantenerse actualizado con la información que el patrón proporcione al emisor, consistente en: el nombre, denominación o razón social, el número de registro patronal, clave en el RFC y el domicilio fiscal del patrón contratante de los monederos electrónicos, la asignación de recursos de cada monedero electrónico de vales de despensa, el nombre, clave en el RFC, CURP y en su caso, el número de seguridad social (NSS) del trabajador beneficiario del monedero electrónico de vales de despensa.

Adicionalmente, el banco de datos deberá contener los saldos de los monederos electrónicos que le fueron asignados y el número de identificación del monedero, así como los datos de las operaciones realizadas con los mismos.

III. Emitir a los patrones contratantes de los monederos electrónicos, CFDI por las comisiones y otros cargos que les cobran, que contenga un complemento de vales de despensa en el que se incluya, al menos, el nombre y clave en el RFC del trabajador titular de cada monedero electrónico de vale de despensa, así como los fondos y saldos de cada cuenta, en términos de la regla 2.7.1.8., así como el complemento de identificación de recurso y minuta de gastos por cuenta de terceros.

Los patrones contratantes de los monederos electrónicos, sólo podrán deducir los vales de despensa efectivamente entregados a los trabajadores y de los cuales proporcionaron al emisor autorizado la información establecida en la fracción anterior.

IV. Afiliar a comercios enajenantes de despensas, a través de la celebración de contratos, a efecto de que en dichos comercios pueda ser usado el monedero electrónico de vales de despensa, para lo cual utilizarán los prototipos de contratos que presentaron en términos del numeral 1 de la ficha de trámite 10/ISR “Solicitud de autorización para emitir monederos electrónicos de vales de despensa”, contenida en el Anexo 1-A.

Tratándose de emisores autorizados de monederos electrónicos de vales de despensa que también enajenan despensas con sus propios monederos electrónicos autorizados en lugar del contrato, deberán conservar como parte de su contabilidad, registros que permitan identificar que los monederos electrónicos únicamente fueron utilizados para la adquisición de despensas; cuando afilien a otros comercios deberán celebrar los contratos de referencia.

El emisor autorizado para emitir monederos electrónicos de vales de despensa, podrá dar cumplimiento a la obligación en cita, a través de un agregador, para tal efecto, deberá contar con el contrato celebrado con el agregador y con los contratos celebrados entre el agregador y cada uno de los comercios afiliados por éste.

Para efectos de esta Resolución se entenderá por agregador, al participante en redes que, al amparo de un contrato de prestación de servicios celebrado con un adquirente ofrece a receptores de pagos el servicio de aceptación de pagos con tarjetas y, en su caso, provee la infraestructura de terminales puntos de venta conectadas a dichas redes.

Asimismo, deberán publicar en su página de Internet una lista de los comercios afiliados.

27/ISR/NV. Previsión social para efectos de la determinación del ISR. No puede otorgarse en efectivo o en otros medios equivalentes

El artículo 7, quinto párrafo de la Ley del ISR considera como previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de los trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

El artículo 93, fracciones VIII y IX de la Ley del ISR, señala que no se pagará dicho impuesto por la obtención de ingresos por concepto de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo, así como por erogaciones que realice el patrón por concepto de previsión social establecida en el artículo 7, quinto párrafo de la Ley de referencia.

En la tesis de jurisprudencia 2a./J. 39/97, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que los vales de despensa deben considerarse como gastos de previsión social, para efectos de su deducción en el ISR. Ahora bien, el artículo 27, fracción XI de la Ley del ISR establece que, tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos de vales de despensa que al efecto autorice el SAT.

Por su parte, la tesis de jurisprudencia por contradicción 2a./J.58/2007, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmó el criterio en el sentido de que las despensas otorgadas a los trabajadores en efectivo no tienen la naturaleza de previsión social, pues su destino es indefinido, ya que no necesariamente se emplearán en la adquisición de los alimentos y otros bienes necesarios que aseguren una vida decorosa para el trabajador y su familia.

Por ello, de una interpretación armónica de las disposiciones que regulan la previsión social y de los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es dable concluir que la previsión social que otorguen los patrones a sus trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 7, quinto párrafo, en relación con el artículo 93, fracciones VIII y IX, así como el artículo 27, fracción XI, de la Ley del ISR, no puede entregarse en efectivo o en otros medios que sean equivalentes al efectivo, y por ende, no podrá ser considerado como un gasto deducible y exento al trabajador, pues su destino no está plenamente identificado.

Por lo tanto, realizan una práctica fiscal indebida:

I. Los contribuyentes que para los efectos del ISR consideren como gastos de previsión social deducibles o ingresos exentos bajo el concepto de previsión social, las prestaciones entregadas a sus trabajadores en efectivo o en otros medios que permitan a dichos trabajadores adquirir bienes, tales como, los comercialmente denominados vales de previsión social o servicios, cuyos género y especie no estén plenamente identificados con los bienes o servicios que constituyen previsión social en los términos del artículo 7 de la Ley del ISR.

II. Quien asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o implementación de la práctica anterior.

	Mensual
Vales de despensa Sujeto a exención de 1 VSM	550

27.3. Subsidios por Incapacidad

Los trabajadores pueden tener, de acuerdo con la Ley del Seguro Social tres tipos de incapacidades, la de riesgo de trabajo que cubre el IMSS al 100% del salario base de cotización, la de maternidad que de igual forma se cubre por parte del IMSS al 100% del salario base de cotización, y por enfermedad general que el IMSS cubre el 60% del salario base de cotización a partir del cuarto día de incapacidad, para efectos de la Ley Federal del Trabajo artículo 42 fracción II, el patrón no está obligado a pagar el salario al trabajador durante los primeros tres días ni tampoco a cubrir el 40% de diferencia que surge de la parte que no paga el IMSS cuando entrega un subsidio, como ya se comentó del 60% del salario base de cotización ni algún otro excedente, es decir, ni patrón ni el IMSS están obligados a cubrirlos, ahí es donde surge de manera voluntaria por parte del patrón la posibilidad de subsidiar esta parte que se le conoce como subsidio por incapacidad.

	En un mes
Subsidio por incapacidad Sujeto a exención de 1 VSM	800

27.4. Becas Educacionales

No debe confundirse con capacitación, ésta depende de la actividad del patrón, por ejemplo, si se dan clases de danza a los trabajadores de una empresa que fabrica clavos, se puede considerar una beca, pero si se dan clases de danza a los trabajadores de una escuela de baile, es por supuesto capacitación.

El artículo 93 fracción VIII de la Ley del ISR menciona que se consideran exentas hasta cierto punto las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, sin embargo el artículo 137 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta menciona que se considera este concepto como parte integrante de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado. Por lo anterior, puede prestarse a confusiones, sin embargo el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta no puede ir más allá que la Ley del ISR, más bien se considera que el Reglamento da una aclaración, en el sentido que se considera como parte de los ingresos por la prestación de servicios, que éstos incluyen prestaciones como son las becas a los trabajadores, con idea de no confundirlas con capacitación.

	Mensual
Becas educacionales Sujeto a exención de 1 VSM	120

27.5. Guarderías Infantiles, Actividades Culturales y Deportivas

Estos conceptos en caso de aplicarse dentro de lo posible se recomienda que el patrón pague las cantidades correspondientes, porque normalmente se puede perder el control para efectos de contar con documentación comprobatoria que soporte la erogación. En su caso pudiera implementarse una política de reembolsos contra la presentación del comprobante correspondiente.

	Mensual
Guarderías infantiles Sujeto a exención de 1 VSM	160

	Mensual
Actividades culturales y deportivas Sujeto a exención de 1 VSM	150

27.6. Cuotas Obreras Pagadas por el Patrón

Se considera una prestación de previsión social dada la definición que establece la Ley del ISR en su artículo 7o. Es no deducible a partir de 2014 de acuerdo al artículo 28 fracción I de la LISR.

Cuota obrera IMSS paga patrón
La que resulte de los cálculos LSS

27.7. Reembolsos de Gastos Médicos y Funerales

Estos conceptos dentro de lo posible se recomienda que el patrón pague las cantidades correspondientes, porque normalmente se puede perder el control para efectos de contar con documentación comprobatoria que soporte la erogación. En su caso pudiera implementarse una política de reembolsos contra la presentación del comprobante correspondiente.

Reembolsa gastos médicos al trabajador	2,050

27.8. Primas de Seguros de Vida y Gastos Médicos

Son cantidades que no integran para efectos del IMSS de conformidad con el Acuerdo técnico 77/94.

Se paga prima de seguro de vida y gastos médicos a favor de todos los trabajadores	50,000

27.9. Fondo de Ahorro

No puede exceder del 13% del salario, ni tampoco puede exceder de una cantidad superior a multiplicar el salario mínimo del área geográfica por 1.3, que el patrón aporte la misma cantidad que el trabajador, los fondos se inviertan en valores a cargo del Gobierno Federal como son CETES, que los fondos puedan retirarse una vez por año o al término de la relación laboral, y al otorgar un préstamo éste pueda ser hasta por el monto total del fondo que le corresponde al trabajador, para otorgar el siguiente préstamo debe estar cubierto el monto total del préstamo anterior y que hayan transcurrido por lo menos seis meses, de acuerdo con los artículos 93 fracción XI, último párrafo, 27 fracción XI, 49, 47 y 160 del RLISR.

Fondo de ahorro del salario	13.00%

27.10. Exención de Siete Veces el Salario Mínimo

El penúltimo párrafo del artículo 97 de la Ley del ISR ha sido difícil su aplicación por su redacción, por lo que es poco utilizado, se ha prestado a muchas interpretaciones; tomando en cuenta el sentido estricto del artículo 93 primer párrafo de la Ley del ISR que dice que se considera prestación de servicios personales subordinados los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, se ha llegado al cálculo que se presenta a continuación que se considera de manera conservadora, aun así representa un derecho en la exención para el trabajador que debe ser aprovechado en la práctica.

Exención 7 veces salario mínimo penúltimo párrafo 93 LISR	**Anual**	**Proporción mensual**	**Previsión social 1 mes**
Sueldo	38,690	3,224	
Más:			
Previsión social	91,737	7,645	2,700
Resulta:			
Servicios personales subordinados, según 94 primer párrafo LISR	130,427	10,869	
Más:			
Exención según 93 penúltimo párrafo LISR	91,737	7,645	
Resulta:			
Siete veces de UMA anual	222,163	18,514	
UMA anual	32,832		
Excedente previsión social gravado 47 RLISR	229,824	19,152	

Como se aprecia, puede ser que con un salario cercano al mínimo pueda llegar a tener una exención considerable y sustentable de acuerdo con el penúltimo párrafo del artículo 93 de la Ley del ISR.

28. IMPUESTO ANUAL

28.1. Obligación de Efectuar Cálculo Anual y Presentar Declaración Anual por parte del Trabajador, así como Deducciones Personales

El cálculo anual de ISR en principio lo debe llevar a cabo el empleador de conformidad con el artículo 97 de la Ley del ISR, sin embargo en algunos casos el patrón no está obligado a llevar a cabo el cálculo anual y el trabajador está obligado a presentar su declaración anual de conformidad con los artículos 150 y 152 de la Ley del ISR.

El retenedor no calculará impuesto anual (97 último párrafo Ley del ISR).

a) Iniciada prestación de servicios con posterioridad al 1o. de enero, vigente a partir del 1o. de enero de 2005.

b) Deje de prestar servicios antes del 1o. de diciembre.

c) Ingresos anuales superiores a $ 400,000.00.

d) Comunique por escrito que presentará declaración anual (181 RLISR).

El escrito a que se refiere el artículo 97, deberá presentarse a más tardar el 31 de diciembre del ejercicio por el que se va a presentar la declaración (181 RLISR).

El trabajador presentará declaración anual en los siguientes casos (98 fracción III Ley del ISR).

a) Obtenga ingresos de otros capítulos del Título IV de la Ley del ISR.

b) Haya prestado servicios a dos empleadores en forma simultánea.

c) Ingresos del extranjero o de personas no obligadas a retener el ISR.

d) Deje de prestar servicios antes del 31 de diciembre.

e) Ingresos anuales superiores a $ 400,000.00.

f) Comunique por escrito que presentará declaración anual.

Los retenedores no harán el cálculo del impuesto anual respecto de aquellos trabajadores obligados a presentar declaración anual, en los términos del artículo 98, incisos a) y d) mencionados con anterioridad, siempre que éstos les presenten el escrito respectivo a más tardar el 31 de diciembre del ejercicio por el que se va a presentar la declaración (181 RLISR).

Las personas físicas, que únicamente obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y que no se encuentren obligadas a presentar declaración anual, podrán presentarla siempre que en la misma derive un saldo a su favor como consecuencia de la aplicación de las deducciones previstas en las fracciones I y II del artículo 151 de la Ley del ISR (260 RLISR).

> **Contribuyentes relevados de la obligación de presentar declaración anual del ISR**
>
> **3.17.11.** *Para los efectos de los artículos 81, fracción I del CFF, 98, fracción III, incisos a) y e), 136, fracción II y 150, primer párrafo de la Ley del ISR, los contribuyentes personas físicas no estarán obligados a presentar su declaración anual del ISR del ejercicio 2020, sin que tal situación se considere infracción a las disposiciones fiscales, siempre que en dicho ejercicio fiscal se ubiquen en los siguientes supuestos:*
>
> **I.** *Hayan obtenido ingresos exclusivamente por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado de un solo empleador, siempre que no exista ISR a cargo del contribuyente en la declaración anual.*
>
> **II.** *En su caso, hayan obtenido ingresos por intereses nominales que no hayan excedido de $ 20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 M.N.), en el año que provengan de instituciones que componen el sistema financiero; y*
>
> **III.** *El empleador haya emitido el CFDI por concepto de nómina respecto de la totalidad de los ingresos a que se refiere la fracción I de esta regla.*
>
> *No obstante, los contribuyentes a que se refiere la presente regla, podrán presentar su declaración anual del ISR del ejercicio 2020.*
>
> *La facilidad prevista en la presente regla no resulta aplicable a los siguientes contribuyentes:*
>
> **a)** *Quienes hayan percibido ingresos del Capítulo I, Título IV, de la Ley del ISR, en el ejercicio de que se trate por concepto de jubilación, pensión, liquidación o algún tipo de indemnización laboral, de conformidad*

con lo establecido en el artículo 93, fracciones IV y XIII de la Ley del ISR.

b) *Los que estén obligados a informar, en la declaración del ejercicio, sobre préstamos, donativos y premios, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90, segundo párrafo, de la Ley del ISR.*

CFF 81, LISR 90, 93, 98, 136, 150

Ciudad de _______, _de 20_

Nombre del Patrón

Domicilio

El (La) que suscribe,_____________________, con Registro Federal de Contribuyentes ___________, me permito informarle que de conformidad con los artículos 97 último párrafo, inciso c), 98 fracción III, inciso b) de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y 181 de su Reglamento, voy a presentar por mi cuenta la declaración anual del impuesto sobre la renta por los ingresos percibidos por concepto de sueldos y salarios correspondiente al ejercicio fiscal 20__ .

Lo anterior se le informa con el fin de solicitar atentamente que se no se efectúe el cálculo del impuesto anual por los ingresos por concepto de sueldos y salarios que percibí por el ejercicio de 20__.

Asimismo, me permito solicitarle la constancia de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas en el año 20xx, la cual, debe ser entregada a más tardar en febrero 20xx para estar en posibilidad de cumplir con la presentación de mi declaración anual en el plazo previsto por las disposiciones fiscales.

Atentamente

En caso de que el trabajador presente su declaración anual por alguna de las causas mencionadas tendrá la posibilidad de llevar a cabo las deducciones personales que establece el artículo 151 de la Ley del ISR, que en forma general son las siguientes:

Honorarios, médicos y dentales, gastos hospitalarios

Los pagos por honorarios médicos y dentales y por servicios profesionales en materia de psicología y nutrición prestados por personas con título profesional legalmente expedido y registrado por las autoridades educativas competentes, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el contribuyente para sí, para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que dichas personas no perciban durante el año de calendario ingresos en cantidad igual o superior a la que resulte de calcular el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, y se efectúen mediante cheque nominativo del contribuyente, transferencias electrónicas de fondos, desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente en instituciones que componen el sistema financiero y las entidades que para tal efecto autorice el Banco de México o mediante tarjeta de crédito, de débito, o de servicios.

Las autoridades fiscales podrán liberar de la obligación de pagar las erogaciones a través de los medios establecidos en el párrafo anterior, cuando las mismas se efectúen en poblaciones o en zonas rurales sin servicios financieros.

Los gastos médicos, hospitalarios, dentales, en psicología, nutrición, funerales, intereses reales por créditos hipotecarios, aportaciones complementarias al retiro, primas de seguros de gastos médicos, transportación escolar para los descendientes, depósitos en las cuentas especiales del ahorro, primas de contratos de seguros en base a planes de pensiones relacionados con edad, jubilación o retiro, en principio por la suma de todos estos conceptos tienen un límite de cinco veces el salario mínimo anual o el 15% del total de los ingresos del contribuyente, el que resulte menor. Lo dispuesto en este párrafo, no será aplicable tratándose de los donativos y los depósitos en las cuentas especiales de ahorro del artículo 185 LISR (151 de la Ley ISR).

Para efectos del párrafo anterior, también serán deducibles los pagos efectuados por honorarios médicos, dentales o de enfermería, por análisis, **estudios clínicos o prótesis, gastos hospitalarios, compra o alquiler** de aparatos para el establecimiento o rehabilitación del paciente, derivados de las incapacidades a que se refiere el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se cuente con el certificado o la constancia de incapacidad correspondiente expedida por las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud, o los que deriven de una discapacidad en términos de lo dispuesto por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y se cuente con el certificado de reconocimiento y calificación de discapacidad emitido por las citadas instituciones públicas conforme a esta última Ley. Lo dispuesto en este párrafo no estará sujeto al límite establecido en el último párrafo de este artículo.

En el caso de incapacidad temporal o incapacidad permanente parcial, o bien, de discapacidad, la deducción a que se refiere el párrafo anterior sólo será procedente cuando dicha incapacidad o discapacidad, sea igual o mayor a un 50% de la capacidad normal.

Para efectos de la deducción a que se refiere el segundo párrafo de esta fracción, el comprobante fiscal digital correspondiente deberá contener la especificación de que los gastos amparados con el mismo están relacionados directamente con la atención de la incapacidad o discapacidad de que se trate. Adicionalmente, el Servicio de Administración Tributaria, mediante reglas de carácter general, podrá establecer otros requisitos que deberá contener el comprobante fiscal digital por Internet.

Gastos de funeral

Gastos de funeral que no excedan del UMA anual, efectuados para personas señaladas en el párrafo anterior (151 LISR).

Donativos

Donativos no onerosos ni remunerativos, a instituciones autorizadas para recibir donativos deducibles para la Ley del ISR (151 LISR). El monto total de los donativos será deducible hasta por una cantidad que no exceda del 7% de los ingresos acumulables que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta a cargo del contribuyente en el ejercicio inmediato anterior a aquél en el que se efectúe la deducción, antes de aplicar las deducciones a que se refiere el propio artículo 151 de la Ley de ISR. Cuando se realicen donativos a favor de la Federación, de las entidades federativas, de los municipios, o de sus organismos descentralizados, el monto deducible no podrá exceder del 4% de los ingresos acumulables a que se refiere este párrafo, sin que en ningún caso el límite de la deducción tratándose de estos donativos, y de los realizados a donatarias autorizadas distintas, exceda del 7% citado.

Intereses reales por créditos hipotecarios

Intereses reales efectivamente pagados en el ejercicio por créditos hipotecarios destinados a casa habitación, crédito que no exceda de setecientas cincuenta mil unidades de inversión.

Los integrantes del sistema financiero, deberán informar por escrito, el 15 de febrero de cada año, el monto del interés real pagado (151 fracción IV LISR).

Aportaciones complementarias de retiro

Aportaciones complementarias de retiro realizadas a la subcuenta de aportaciones complementarias, o a cuentas de planes personales de retiro, así como aportaciones voluntarias a la subcuenta de aportaciones voluntarias (151 LISR).

Se consideran planes personales de retiro, cuando el titular llegue a 65 años o invalidez o incapacidad, administrados por instituciones de seguros, instituciones de crédito, casas de bolsa, administradoras de fondos para el retiro o sociedades operadoras de sociedades de inversión con autorización del SAT (151 LISR).

Recursos invertidos en subcuentas de aportaciones complementarias de retiro, en subcuentas de aportaciones voluntarias o en planes personales de retiro, así como sus rendimientos, se retiren antes de que se cumplan los requisitos establecidos, el retiro se considerará ingreso acumulable (151 LISR).

En caso de fallecimiento del titular, el beneficiario designado o heredero, estarán obligados a acumular (151 LISR).

Primas por seguros de gastos médicos

Primas por seguros de gastos médicos, siempre que el beneficiario sea el propio contribuyente, su cónyuge, concubina(o), ascendientes o descendientes, en línea recta (151 LISR).

Transporte escolar de los descendientes

Transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando sea obligatoria o cuando para todos los alumnos se incluya dicho gasto en la colegiatura. Para estos efectos, se deberá separar en el comprobante el monto que corresponda por transportación escolar y se efectúen mediante cheque nominativo del contribuyente, transferencias electrónicas de fondos, desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente en instituciones que componen el sistema financiero y las entidades que para tal efecto autorice el Banco de México o mediante tarjeta de crédito, de débito, o de servicios. Artículo 151 de la Ley ISR (151 LISR).

Impuesto local siempre que no exceda del 5%

Este impuesto se encuentra en el artículo 43 de la Ley del IVA y pudiera ser aplicable por las entidades federativas del país, se retiene por parte del patrón.

Deducciones de honorarios, médicos y dentales, gastos hospitalarios, gastos de funeral, efectivamente pagadas, por instituciones del país, sólo deducirán las no recuperadas

Para que procedan deducciones de honorarios, médicos y dentales, gastos hospitalarios, gastos de funeral, se deberá comprobar que las cantidades fueron efectivamente pagadas en el año a instituciones o residentes en el país. Si el contribuyente recupera parte de dichas cantidades, únicamente deducirá la diferencia no recuperada (151 LISR).

Colegiaturas

El 26 de diciembre de 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación en sus artículos 1.8 al 1.10 la posibilidad de deducir las colegiaturas, lo cual deberá considerarse para los efectos de deducción comentados anteriormente. No se incluye en el límite de 5 veces el salario mínimo o 15% mencionado.

28.2. Anualización del ISR

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 96 de la Ley del ISR, podrán optar por efectuar mensualmente la retención que resulte de acuerdo con el artículo citado o conforme al procedimiento siguiente, según el artículo 177 RLISR:

I. Antes de realizar el primer pago por los conceptos a que se refiere el artículo 94 de la Ley del ISR, correspondiente al año de calendario por el que se calculen las retenciones en los términos que aquí se exponen, determinarán el monto total de las cantidades que pagarán al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado en dicho año. En nuestro ejemplo $ 120,000.

II. El monto que se obtenga conforme a lo anterior se dividirá entre doce, en nuestro ejemplo $ 10,000 y a la cantidad así determinada se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 94 de la Ley del ISR. El resultado obtenido será el impuesto a retener.

Cuando se modifique alguna de las cantidades con base en las cuales se efectuó el cálculo mencionado en este apartado, se deberá recalcular el impuesto a retener.

De no aplicarse el procedimiento que aquí se explica, y se gravara la cantidad de $ 120,000 en un solo mes, el impuesto sería mucho mayor $ 32,229.59. Es importante mencionar que no es un ahorro de impuesto, sino un diferimiento, debido que en el cálculo anual, surgiría un saldo a favor que en principio subsanaría las diferencias comentadas.

Base mensual	10,000.00	120,000.00
Aplicación de la tarifa de impuestos		
Límite inferior	9,614.67	108,281.68
Excedente del límite inferior	385.33	11,718.32
Porcentaje aplicar sobre excedente	16.00%	34.00%
Impuesto marginal	61.65	3,984.23
Cuota fija	772.10	28,245.36
Impuesto	833.75	32,229.59
Aplicación de la tabla de subsidio para el empleo		
Subsidio para el empleo	0.00	0.00
Impuesto o (diferencia subsidio para el empleo)	833.75	32,229.59
	177 RLISR	

28.3. Compensaciones y Devoluciones

El retenedor, de conformidad con el artículo 97 de la Ley del ISR, deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 99 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado (97, penúltimo párrafo LISR).

28.4. Constancias de Retención

De acuerdo con el artículo 99 fracción III de la Ley del ISR.

> **ARTICULO 99 LISR.** ....
>
> **III.** *Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal del Trabajo.*
>
> ....

28.5. Caso Práctico de Pagos Provisionales y Cálculo Anual

2020	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Suma anual	Impuesto anual	Total ingresos
Sueldos	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	13,000	12,000	12,000	145,000		145,000
Horas extras	550			450			900		750		550		3,200		5,200
Premio de asistencia		1,200											1,200		1,200
Premio de puntualidad			1,200										1,200		1,200
Gratificaciones				6,500									6,500		6,500
Aguinaldo												3,300	3,300		6,000
Comisiones										6,800			6,800		6,800
Destajos						1,000							1,000		1,000
Premios							3,500						3,500		3,500
Bonos								500					500		500
Viáticos			15	280	-	510							805		13,425
Prima vacacional												-	-		600
Prima dominical									10				10		100
Día de descanso domingo									800				800		800
Ayuda para renta										2,000			2,000		2,000
Ayuda para transporte											500		500		500
PTU					28,650								28,650		30,000
Indemnización (último salario)														12,000	123,012

Continúa...

Previsión social															
Suma	1,358	1,502	1,514	1,625	2,517	1,402	1,678	1,546	1,572	1,563	1,559	1,480	19,316		
Subsidio por incapacidad					1,000								1,000		1,000
Becas educacionales	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	1,440		1,440
Guarderías infantiles	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	1,920		1,920
Actividades culturales deport.	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	1,800		1,800
Vales de despensa	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	6,600		6,600
Cuotas obreras paga patrón	378	522	534	645	537	422	698	566	592	583	579	500	6,556		6,556
Percepción acumulada	1,358	2,860	4,374	5,999	8,516	9,917	11,596	13,142	14,714	16,277	17,836	19,316	19,316		
Exención 1 UMA anual	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832		
Excedente a 1 UMA anual	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Reembolso de gastos médicos						-							-		2,050
Fondo de ahorro	1,560	1,560	1,560	1,560	1,560	1,560	1,560	1,560	1,560	1,690	1,560	1,560	18,850		18,850
Base gravable	12,550	13,200	13,215	19,230	40,650	13,510	16,400	12,500	13,560	21,800	13,050	15,300	204,965	216,965	387,552

Continúa...

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Suma anual	Impuesto anual
Base gravable	12,550	13,200	13,215	19,230	40,650	13,510	16,400	12,500	13,560	21,800	13,050	15,300	204,965	216,965
Cálculo del ISR														
Límite inferior	11,176.63	11,176.63	11,176.63	13,381.49	26,988.51	13,381.49	13,381.49	11,176.63	13,381.49	13,381.49	11,176.63	13,381.49		160,577.66
Excedente del límite inferior	1,373.37	2,023.37	2,038.37	5,848.51	13,661.49	128.51	3,018.51	1,323.37	178.51	8,418.51	1,873.37	1,918.51		56,387.34
Porcentaje a aplicar sobre exc.	18%	18%	18%	21%	24%	21%	21%	18%	21%	21%	18%	21%		21%
Impuesto marginal	246.11	362.59	365.28	1,249.24	3,213.18	27.45	644.75	237.15	38.13	1,798.19	335.71	409.79		12,044.34
Cuota fija	1,022.01	1,022.01	1,022.01	1,417.12	4,323.59	1,417.12	1,417.12	1,022.01	1,417.12	1,417.12	1,022.01	1,417.12		17,005.47
Impuesto	1,268.12	1,384.60	1,387.29	2,666.36	7,536.77	1,444.57	2,061.87	1,259.16	1,455.25	3,215.31	1,357.72	1,826.91		29,049.80
Subsidio para el empleo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Diferencia de subsidio para el empleo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

Continúa...

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Suma anual	Impuesto anual
Impuesto de pagos provisionales	1,268.12	1,384.60	1,387.29	2,666.36	7,536.77	1,444.57	2,061.87	1,259.16	1,455.25	3,215.31	1,357.72	1,826.91	26,863.93	
Impuesto indemnización pago prov.												5,673.55	5,673.55	
Suma impuesto pago prov. retenido													32,537.48	
Impuesto anual s/ ingresos acum.														29,049.80
Impuesto anual s/ ingresos no acum.														6,187.43
Suma impto. anual														35,237.23
Saldo a cargo o a favor anual														2,700
Impuesto anual s/ ingresos acum.														29,049.80
Entre:														
Base gravable														216,965.00
Resulta:														
Tasa de ISR s/ingresos no acum.														13.39%
Por:														
Ingresos no acumulables														46,212.23
Resulta:														
Impuesto sobre ingresos no acum.														6,187.43
Total de indemnización														123,012.23
Menos:														
90 veces UMA														64,800.00
Menos:														
Ultimo sueldo ordinario mensual														12,000.00
Resulta:														
Indemnización no acumulable														46,212.23

2020	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Suma anual	Impuesto anual	Total ingresos
Sueldos	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	54,000		54,000
Horas extras, caso 1-A													-		-
Premio de asistencia													-		-
Premio de puntualidad													-		-
Gratificaciones													-		-
Aguinaldo												-	-		2,250
Comisiones													-		-
Destajos													-		-
Premios					3,500								3,500		3,500
Bonos													-		-
Días de descanso semanal													-		-
Viáticos													-		-
Prima vacacional													-		225
Prima dominical													-		-
Ayuda para renta													-		-
Ayuda para transporte													-		-
PTU					-								-		949
Indemnización (último salario)															
Previsión social															
Suma	1,116	1,116	1,121	1,131	1,224	1,120	1,117	1,112	1,031	1,022	1,081	1,089	13,279		
Subsidios por incapacidad															
Becas educacionales	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	1,440		1,440
Guarderías infantiles	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	1,920		1,920
Actividades culturales deportivas	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	1,800		1,800
Vales de despensa	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	6,600		6,600
Cuotas obreras paga patrón	136	136	141	151	244	140	137	132	51	42	101	109	1,519		1,519
Percepción acumulada	1,116	2,232	3,353	4,483	5,708	6,828	7,945	9,057	10,087	11,109	12,190	13,279	13,279		
Exención 1 UMA anual	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832	32,832		
Excedente a 1 UMA anual	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Reembolso de gastos médicos															
Fondo de ahorro	585	585	585	585	585	585	585	585	585	585	585	585	7,020		7,020
Base gravable	4,500	4,500	4,500	4,500	8,000	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	57,500	57,500	81,223

Continúa...

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Suma anual	Impuesto anual
Base gravable	4,500	4,500	4,500	4,500	8,000	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	57,500	57,500
Cálculo del ISR														
Límite inferior	644.60	644.60	644.60	644.60	5,470.93	644.60	644.60	644.60	644.60	644.60	644.60	644.60		7,735.01
Excedente del límite inferior	3,855.40	3,855.40	3,855.40	3,855.40	2,529.07	3,855.40	3,855.40	3,855.40	3,855.40	3,855.40	3,855.40	3,855.40		49,764.99
Porcentaje a aplicar sobre exc.	6%	6%	6%	6%	11%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%		6%
Impuesto marginal	246.75	246.75	246.75	246.75	275.16	246.75	246.75	246.75	246.75	246.75	246.75	246.75		3,184.96
Cuota fija	12.38	12.38	12.38	12.38	321.26	12.38	12.38	12.38	12.38	12.38	12.38	12.38		148.50
Impuesto	259.12	259.12	259.12	259.12	596.42	259.12	259.12	259.12	259.12	259.12	259.12	259.12		3,333.46
Subsidio para el empleo	354.23	354.23	354.23	354.23	0.00	354.23	354.23	354.23	354.23	354.23	354.23	354.23	3,896.53	3,896.53
Diferencia de subsidio para el empleo	-95.11	-95.11	-95.11	-95.11	-	-95.11	-95.11	-95.11	-95.11	-95.11	-95.11	-95.11		
Impuesto de pagos provisionales	-	-	-	-	596.42	-	-	-	-	-	-	-	596.42	
Impuesto anual s/ ingresos acumulables														-
Saldo a favor anual													-	-596.42

Ⓢ CAPITULO III

CUOTAS OBRERO PATRONALES

1. SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

De acuerdo con el artículo 12 de la Ley del Seguro Social, son sujetos de aseguramiento:

> **I.** Las personas que... presten, en forma permanente o eventual, un servicio remunerado,... personal y subordinado.

Aquí se ve la importancia de lo comentado al inicio del primer capítulo de este libro, con respecto a saber si la persona que nos presta un servicio es nuestro trabajador, porque esto hace obligatoria su inscripción en el IMSS, no importando que esté a prueba, sea temporal o eventual.

El no inscribir al trabajador en el IMSS tiene posibles repercusiones como son, en principio el pago de las cuotas correspondientes, que se cubrirán con multas, actualización y recargos, que el trabajador resulte accidentado en el trabajo y el patrón tenga que cubrir los gastos de atención médica prestados por el IMSS, que son llamados capitales constitutivos de acuerdo con el artículo 77 de la Ley del Seguro Social, no deducible el pago de salarios de acuerdo con el artículo 27 fracción V de la Ley del ISR, además de las consecuencias laborales que esto pudiera traer.

> **II.** Los socios de sociedades cooperativas.

Existen algunas consideraciones para los sujetos de aseguramiento como son las que se presentan en el siguiente cuadro:

IMSS Sujetos de Aseguramiento	
Personas con relación laboral	12 LSS
Socios de las sociedades cooperativas de producción	12 LSS

IMSS **Sujetos de Aseguramiento**		
Maestros con más de 18 horas a la semana	DO 4/11/03	Acuerdo 357064, 773/2000
Maestros nuevo Acuerdo del IMSS 31 octubre 2007		ACDO-HCT-311007/453.P.(D.I.R.)
Accionistas o socios cuando perciban salarios		Acuerdo 38678
Consejo de Administración con puesto administrativo remunerado		Acuerdo 70023
Administradores únicos no son afiliables		Acuerdo 112893
Estudiantes que exista relación laboral		Acuerdo 36/963
Agentes de venta y comisión por contratos de trabajo		Acuerdo 1503/64

El Acuerdo ACDO-HCT-311007/453.P.(D.I.R.) indica que no serán afiliables al Seguro Social cuando:

- El profesor tenga contrato de prestación de servicios profesionales, y no impida al maestro impartir cátedra en otras instituciones.

- El profesor traslade el IVA, salvo que sea asimilado a salarios.

- La docencia no sea la actividad preponderante del prestador del servicio, se entiende preponderante cuando durante un ejercicio fiscal, represente más del 50% del total de los ingresos o imparta más de una clase a uno o varios grupos en el mismo período lectivo (escolar).

- El maestro no se encuentre en la nómina y no reciba de la institución educativa prestaciones similares a las del personal.

- Conservar la documentación que a continuación se señala, por un período de cinco años:

    - Contratos de prestación de servicios profesionales.

    - Copia de retenciones fiscales.

    - Constancias asimilados.

    - Controles académicos que conste el número de horas impartidas.

    - Recibos de honorarios expedidos.

- Asimilado a salarios. Deberá contar con el escrito mediante el cual el profesor comunica que ha optado por pagar el impuesto, en términos de la LISR.

- Recibos de honorarios reunir requisitos del CFF.

En primero y segundo lugar se mencionan a las personas con relación laboral, así como los socios de las sociedades cooperativas.

Para los maestros existió un acuerdo que daba alguna posibilidad para que no fueran sujetos de aseguramiento, sin embargo fue derogado en el Diario Oficial de la Federación del 4 de noviembre del 2003.

Los accionistas o socios mientras no perciban salario están excluidos del régimen obligatorio de inscripción en el IMSS, según se aprecia a continuación:

> **Acuerdo 38678 IMSS. Accionistas o socios**
>
> Están excluidos del Régimen de Seguridad Social cuando no perciban salario sino únicamente utilidades, por tener el carácter de socios…

Los miembros del consejo de administración no son sujetos de aseguramiento considerando los aspectos siguientes:

> **Acuerdo 70023 IMSS. Administradores y Miembros del Consejo de Administración**
>
> Los señores miembros del Consejo de Administración de cualquier empresa afiliada al Régimen del Seguro Social que no desempeñan ningún puesto ejecutivo dentro de la organización, no deben ser considerados como sujetos objeto de posibles bajas, ya que por disposición de la Ley no deben ser afiliados.

El criterio de no considerar sujeto de aseguramiento al IMSS cuando desempeñe algún puesto adicional con retribución específica al administrador único se plasma en el siguiente acuerdo del IMSS así como en la jurisprudencia que está relacionada con este tema:

> **Acuerdo 112893 IMSS. Consejo de Administración o Administrador Unico**
>
> No son sujetos del seguro obligatorio los miembros del Consejo de Administración de las Empresas que no desempeñan algún puesto adicional mediante la retribución específica, y los administradores úni-

cos que substituyan al Consejo de Administración de acuerdo con la Ley de Sociedades Mercantiles y siempre y cuando desempeñen algún puesto adicional con retribución específica.

Gerente General y Administrador Unico, no es Afiliable al IMSS. Cuando una persona es gerente general y administrador único de una sociedad, integra, por sí sola, la voluntad directriz del ente jurídico, y no estando bajo la dirección y dependencia de ningún órgano de administración, no tiene el carácter de trabajador, y no es, por tanto afiliable al Instituto Mexicano del Seguro Social. A la inversa, cuando una persona, aunque tenga la designación de gerente general y sea accionista de la empresa y miembro del Consejo de Administración, no integra voluntad social, sino que sólo contribuye, en unión de los demás consejeros, a integrarla, está subordinada a la empresa, y cabe estimar que hay en el caso una relación laboral, por lo que tal persona es afiliable al IMSS.

R.F. 456/1970. Central de Ferreterías, S.A. 7a. época, volumen 22, 6a. parte, pág 25.

R.F. 440/1970. Hamilton, S.A. 7a. época, volumen 22, 6a. parte, pág. 25.

R.F. 512/1970. Central de Estopas y Guatas. 7a. época, volumen 23, 6a. parte, pág 25.

R.F. 178/1970. Recubrimientos Metálicos de México, S.A. 7a. época, volumen 32, 6a. parte, pág. 34.

R.F. 128/1971. La Colonial de Mexicaltzingo, S.A. 7a. época, volumen 32, 6a. parte, pág. 34.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

De no considerar sujeto de aseguramiento al IMSS cuando desempeñe algún puesto adicional con retribución específica, aplica únicamente al administrador único, según lo que se aprecia con anterioridad, pudiera ser una ventaja para el patrón porque en este caso no tendría que asegurar en el IMSS al trabajador, y con esto no tener que pagar las cuotas del IMSS, pero también tiene su lado negativo, porque en caso que este trabajador que no está sujeto de aseguramiento, no se le prestan los servicios y beneficios del IMSS, cuando él realmente desea que se le otorguen, así que habrá que medir en cada caso los beneficios o consecuencias que pueda tener un administrador único bajo estas circunstancias.

El criterio que se adopta en el siguiente acuerdo, es considerado viable, siempre y cuando no exista realmente un vínculo laboral, o un pago por remuneraciones que pudiera considerar una subordinación, en muchas ocasiones se le da una ayuda a los estudiantes para sus pasajes o algo similar, sin embargo realmente no constituye, por el monto y por las características un salario.

> **Acuerdo 361963 IMSS. Estudiantes Becados**
>
> Que los estudiantes becados por las empresas, aun cuando desarrollen las prácticas en centros de trabajo, no son sujetos del régimen del seguro social obligatorio; por tanto no deben ser inscritos en el mismo como trabajadores de las empresas donde realicen dichas prácticas.

Como ya se comentó el tema de auxiliares del comercio en el capítulo 1 de este libro, pudiera ser que una persona física que recibiera comisiones, que es un auxiliar de comercio, sea considerado como un trabajador de acuerdo con el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, o como una persona que realmente no tiene ese vínculo laboral y que no es sujeto de aseguramiento en el IMSS.

> **Acuerdo 1503/64 IMSS. Comisión Mercantil Contratos**
>
> **I.** Que en los recursos de inconformidad en que se impugnen la afiliación y el cobro de cuotas obrero patronales, relacionados con personas que celebran con empresarios contratos denominados de comisión mercantil, deberán analizarse y valorarse cuidadosamente las pruebas, con objeto de concluir si la relación que existe entre los recurrentes y los sujetos afiliados es de carácter laboral o bien de naturaleza mercantil.

2. QUIENES ESTAN AMPARADOS POR EL IMSS

Uno de los cuestionamientos que en ocasiones se plantea es quién queda amparado por el seguro de enfermedades y maternidad y bajo qué requisitos, para estos efectos es conveniente consultar el artículo 84 de la Ley del Seguro Social que menciona:

> **ARTICULO 84 LSS.** *Quedan amparados por este seguro:*
>
> **I.** *El asegurado;*
>
> **II.** *El pensionado por:*
>
> **a)** *Incapacidad permanente total o parcial;*

b) *Invalidez;*

c) *Cesantía en edad avanzada y vejez; y*

d) *Viudez, orfandad o ascendencia;*

III. *La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.*

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior;

IV. *La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III.*

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario, si reúne los requisitos de la fracción III;

V. *Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en las fracciones anteriores;*

VI. *Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;*

VII. *Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136;*

VIII. *El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste; y*

IX. *El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.*

> *Los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX, inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:*
>
> **a)** *Que dependan económicamente del asegurado o pensionado; y*
>
> **b)** *Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 91 de esta Ley.*

3. AVISOS DE ALTA, BAJA Y MODIFICACION DE SALARIOS

Uno de los requisitos importantes es el de dar avisos al IMSS de alta y baja del patrón como del asegurado, así como avisos de modificaciones salariales, a continuación se plantea un cuadro donde se pueden apreciar de manera general las características para estos efectos:

IMSS
Avisos alta, baja, modificación

Trabajadores		**Debe presentarse**	
Alta		Dentro de 5 o un día antes	15 LSS 45 RACERF
Alta, plazo 5 días no cubre, en su caso, riesgo de trabajo			77 LSS
Modificación	Por SM en el 1er. año, excepto superiores a Ley	Automático	55 RACERF
Modificación	Salario fijo	5 días siguientes	34 I LSS
Modificación	Parte fija	5 días siguientes	34 III LSS
Modificación	Salario variable	Dentro de 5 días de inicio del bimestre	34 II LSS
Modificación	Parte variable	Dentro de 5 días de inicio del bimestre	34 III LSS
Baja	Cotiza mientras no se presente	5 días siguientes	57 RACERF
Baja	Por incapacidad no aplica		21 LSS
Patrón			
Alta patronal	Por municipio y en el D.F.	Dentro de 5 días	15 LSS
Baja patronal		Dentro de 5 días	

Los avisos de alta se deben presentar dentro de los cinco días hábiles, incluyendo el día de alta del trabajador, inclusive se puede presentar un día antes (15 LSS, 45 RACERF), las bajas deben presentarse cinco días hábiles posteriores al día de la baja.

Los avisos de alta son de vital importancia porque aunque se tiene un plazo de cinco días para su presentación según lo indicado anteriormente, si en ese plazo ocurre algún accidente al trabajador, éste no estuviera asegurado y por tanto el patrón tendrá que pagar los costos de la atención médica que correspondan, de conformidad con el artículo 77 de la Ley del Seguro Social cuarto párrafo. En muchos casos se recomienda que el alta sea incluso un día antes del inicio de labores, para evitar contingencias, sobre todo en aquellas empresas donde se tengan actividades riesgosas. La política de algunas empresas es no permitir el acceso al trabajador al centro de trabajo a menos que se verifique que ya está inscrito en el IMSS.

No importando la fecha en que se haya presentado el aviso de alta, ya sea dentro del término de los cinco días mencionados en el párrafo anterior o sea presentado extemporáneamente, la fecha que se deberá tomar en consideración para el inicio de pago de cuotas con el salario que ahí se menciona, será la que se indique en el mismo aviso como inicio de labores del trabajador. No se considera la fecha de presentación del aviso.

Lo mismo que se mencionó en el párrafo anterior ocurre para los avisos de modificación de salario de la parte fija o de salario fijo del trabajador, esto es, no importando que el aviso se presente en el término de los cinco días mencionados en el cuadro anterior o sea presentado extemporáneamente, la fecha que debe tomarse en cuenta para el pago de cuotas del seguro social con el nuevo salario es la que se indique en el propio aviso a partir de la cual el trabajador empezó a recibir el nuevo salario. No se considera la fecha de presentación del aviso.

La presentación de avisos del IMSS oportuna es de vital importancia, para evitar el intento de la autoridad de imponer multas. Aunque en muchas ocasiones la presentación extemporánea pero espontánea no debe conllevar la imposición de multas de conformidad con el artículo 304-C de la Ley del Seguro Social, según se muestra a continuación:

> **ARTICULO 304-C LSS.** *No se impondrán multas cuando se cumplan en forma espontánea las obligaciones patronales fuera de los plazos señalados por la Ley o cuando se haya incurrido en infracción por caso fortuito o fuerza mayor. Se considerará que el cumplimiento no es espontáneo en el caso de que:*

> **I.** *La omisión sea descubierta por el Instituto;*
>
> **II.** *La omisión haya sido corregida por el patrón después de que el Instituto hubiere notificado una orden de visita domiciliaria, o haya mediado requerimiento o cualquier otra gestión notificada por el mismo, tendientes a la comprobación del cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social; y*
>
> **III.** *La omisión haya sido corregida por el patrón con posterioridad a los 15 días siguientes a la presentación del dictamen por contador público autorizado ante el Instituto, respecto de actos u omisiones en que hubiere incurrido y que se observen en el dictamen.*

Los avisos de baja también son de mucha importancia porque el no presentarlos cuando el asegurado realmente ya no labora para la empresa representa que se sigan pagando cuotas del IMSS.

> **ARTICULO 57 RACERF.** *Los patrones o sujetos obligados deberán comunicar al Instituto, a través de los medios autorizados, las* ***bajas de los trabajadores*** *cuando termine la relación laboral o dejen de ser sujetos de aseguramiento, en el plazo de cinco días hábiles, contado a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo.*
>
> *En el caso de la presentación del aviso de baja, dentro del término legal, éste surtirá sus efectos a partir de la fecha señalada por el patrón en dicho aviso, teniéndose* ***como cotizado el día que se señale como fecha de la baja.***
>
> *En el caso de la presentación* ***extemporánea*** *del aviso de baja, éste surtirá sus* ***efectos a partir del día siguiente al de su recepción*** *por el Instituto…*

A continuación se presenta la manera como se consideran los días a cotizar por altas, bajas y modificaciones de salario en el IMSS:

Días a cotizar en caso de:				
Día	Alta	Baja	Mod. de Salario	
			Anterior	Nuevo
1	31	1	0	31
2	30	2	1	30
3	29	3	2	29
4	28	4	3	28
5	27	5	4	27
6	26	6	5	26
7	25	7	6	25
8	24	8	7	24
9	23	9	8	23
10	22	10	9	22
11	21	11	10	21
12	20	12	11	20
13	19	13	12	19
14	18	14	13	18
15	17	15	14	17
16	16	16	15	16
17	15	17	16	15
18	14	18	17	14
19	13	19	18	13
20	12	20	19	12
21	11	21	20	11
22	10	22	21	10
23	9	23	22	9
24	8	24	23	8
25	7	25	24	7
26	6	26	25	6
27	5	27	26	5
28	4	28	27	4
29	3	29	28	3
30	2	30	29	2
31	1	31	30	1

Días a cotizar en caso de:				
Día	Alta	Baja	Mod. de Salario	
			Anterior	Nuevo
1	30	1	0	30
2	29	2	1	29
3	28	3	2	28
4	27	4	3	27
5	26	5	4	26
6	25	6	5	25
7	24	7	6	24
8	23	8	7	23
9	22	9	8	22
10	21	10	9	21
11	20	11	10	20
12	19	12	11	19
13	18	13	12	18
14	17	14	13	17
15	16	15	14	16
16	15	16	15	15
17	14	17	16	14
18	13	18	17	13
19	12	19	18	12
20	11	20	19	11
21	10	21	20	10
22	9	22	21	9
23	8	23	22	8
24	7	24	23	7
25	6	25	24	6
26	5	26	25	5
27	4	27	26	4
28	3	28	27	3
29	2	29	28	2
30	1	30	29	1

Días a cotizar en caso de:				
Día	Alta	Baja	Mod. de Salario	
			Anterior	Nuevo
1	28	1	0	28
2	27	2	1	27
3	26	3	2	26
4	25	4	3	25
5	24	5	4	24
6	23	6	5	23
7	22	7	6	22
8	21	8	7	21
9	20	9	8	20
10	19	10	9	19
11	18	11	10	18
12	17	12	11	17
13	16	13	12	16
14	15	14	13	15
15	14	15	14	14
16	13	16	15	13
17	12	17	16	12
18	11	18	17	11
19	10	19	18	10
20	9	20	19	9
21	8	21	20	8
22	7	22	21	7
23	6	23	22	6
24	5	24	23	5
25	4	25	24	4
26	3	26	25	3
27	2	27	26	2
28	1	28	27	1

Días a cotizar en caso de:				
Día	Alta	Baja	Mod. de Salario	
			Anterior	Nuevo
1	29	1	0	29
2	28	2	1	28
3	27	3	2	27
4	26	4	3	26
5	25	5	4	25
6	24	6	5	24
7	23	7	6	23
8	22	8	7	22
9	21	9	8	21
10	20	10	9	20
11	19	11	10	19
12	18	12	11	18
13	17	13	12	17
14	16	14	13	16
15	15	15	14	15
16	14	16	15	14
17	13	17	16	13
18	12	18	17	12
19	11	19	18	11
20	10	20	19	10
21	9	21	20	9
22	8	22	21	8
23	7	23	22	7
24	6	24	23	6
25	5	25	24	5
26	4	26	25	4
27	3	27	26	3
28	2	28	27	2
29	1	29	28	1

4. CONCEPTOS DE INTEGRACION SALARIAL

4.1. Concepto de Salario y Consideraciones para la Integración

Como se ha visto, un elemento importante es el salario y el salario base de cotización para efectos del IMSS, que es para el cálculo de cuotas de seguridad social y de algunos otros conceptos, se define en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, según se muestra a continuación:

> **ARTICULO 27 LSS.** *El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...*

Como se puede apreciar es muy similar al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo comentado con anterioridad en el capítulo I de este libro, por lo que en principio incluye casi todos los beneficios que percibe el trabajador, sin embargo exceptúa los conceptos que se mencionan a continuación:

> **ARTICULO 27 LSS.** ... *Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:*
>
> **I.** *Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;*
>
> **II.** *El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanaria, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;*
>
> **III.** *Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;*
>
> **IV.** *Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;*

> **V.** *La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;*
>
> **VI.** *Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;*
>
> **VII.** *Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;*
>
> **VIII.** *Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; y*
>
> **IX.** *El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.*
>
> *Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.*
>
> *En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.*

De lo anterior y de algunos Acuerdos Técnicos del IMSS se formula el siguiente cuadro:

ASPECTOS DE INTEGRACION PARA IMSS

Ahorro	Cantidad igual patrón y trabajador no integra	27 LSS Acuerdo 494/93
Despensa	40% del SMDF no integra	27 LSS Acuerdo 495/93
PTU	No integra	27 LSS
Alimentación	Si es onerosa 20% SMDF no integra/De lo contrario integra 25% s/sdo. 8.33% por cada alimento	27, 32 LSS
Habitación	Si es onerosa 20% SMDF no integra/De lo contrario integra 25% s/sdo.	27, 32 LSS
Transporte	No integra como instrumento de trabajo	27 LSS Acuerdo 77/94
Instrumentos de trabajo	No integra	27 LSS
Primas por seguros	No integra	Acuerdo 77/94
Premio asistencia	No integra 10% del SBC	27 LSS
Premio puntualidad	No integra 10% del SBC	27 LSS
Otros premios o bonos	Integra	27 LSS 77/94
Horas extras	Sin exceder límites LFT no integra	27 LSS
Propinas	Integran las de restaurantes que sean determinables/Las no determinables no integran	Acuerdo 106/82 346 LFT

4.2. Ahorro

Para efectos del ahorro, es conveniente además de observar lo que aparece en el cuadro anterior y en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, los lineamientos que establece la Ley del ISR y su reglamento con la idea que de manera armónica también se puedan aprovechar los beneficios de la Ley del ISR.

> **Acuerdo 494/94 IMSS. Fondo de Ahorro**
>
> …establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanaria, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra al salario.
>
> Pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará al salario.
>
> Cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización;
>
> Y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportación del trabajador.

FONDO DE AHORRO						
		Empresa A		Empresa B		Empresa C
Sueldo por cada trabajador		5,000		10,000		8,000
Aportación patrón	5%	250	5%	500	8%	640
Aportación trabajador	5%	250	8%	800	5%	400
Integra		0		0		240

4.3. Despensa

Las despensas en especie o en dinero, éste es uno de los puntos más controvertidos porque, a pesar de que el artículo 27 de la Ley del Seguro Social dice en dinero, también dice despensa, esto es no puede ser nadamás que se otorgue dinero al trabajador etiquetando como concepto de despensa en la nómina, debe comprobarse que realmente se destinó a despensa el dinero que se le entregó al trabajador, de otra manera pudiera estar en una posición riesgosa, dado que, al no poder comprobar que se destinó a despensa, integraría para cuotas del IMSS con las consecuentes multas, recargos y actualización en su caso. No obstante lo anterior, como una opción, el Acuerdo Técnico 495/93 que se menciona en el cuadro anterior, también permite que se otorguen vales de despensa, considerando de igual forma lo mencionado en este párrafo.

Acuerdo 495/93 IMSS. Despensa

También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entreguen a sus trabajadores.

DESPENSA		
UMA	90	
Días del mes	30	
	Empresa A	**Empresa B**
Vales de despensa por trabajador	1,500.00	300
UMA mensual al 40%	1,080.00	1,008.00
Parte integrable	420.00	-

4.4. Participación de los Trabajadores en las Utilidades

La participación de trabajadores en las utilidades de las empresas no se considera parte integrante para el pago de las cuotas del IMSS, de la misma manera que lo considera la Ley Federal del Trabajo en su artículo 129. Sin embargo en caso de que se otorgue una cantidad en substitución a la PTU, pero que realmente no es PTU, sí se considera integrante del salario para pago de cuotas del IMSS.

4.5. Alimentación

ARTICULO 32 LSS. ....

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

ALIMENTACION		
Un alimento al día gratuito		
Salario diario	100.00	
Multiplicado por:		
Factor de integración	1.0452	
Resulta:		
Salario diario integrado		104.52
Salario diario	100.00	
Multiplicado por:		
Porcentaje de una comida	8.33%	
Resulta:		8.33
Salario diario integrado		112.85

En el caso de que la alimentación sea onerosa deberá cobrarse al menos 20% del salario mínimo, situación que permitirá la no integración de uno a tres alimentos al día.

4.6. Habitación

En caso de que la habitación sea onerosa con un 20% del salario mínimo, la habitación no será integrable. De lo contrario deberá considerarse un 25% integrable para cuotas del IMSS de la manera siguiente:

HABITACION GRATUITA	
Salario diario	150.00
Multiplicado por:	
Incremento habitación	25%
Resulta:	
Habitación integrable	37.50
Salario diario	150.00
Por factor de integración	1.0452
	156.78
Más:	
Habitación integrable	37.50
Salario diario integrado	194.28

4.7. Transporte

Este concepto en caso de considerarse como instrumento de trabajo no debe estar sujeto a la integración para pago de cuotas del IMSS, sin embargo, en caso de que se le otorgue como una prestación especial para los gastos personales del trabajador deberá ser un concepto integrable.

> **Acuerdo 77/94 IMSS. Transporte**
>
> Bono o ayuda para transporte. Este concepto no integra al salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no encuentra excluida expresamente de los integrantes del salario base de cotización.

4.8. Instrumentos de Trabajo

Los instrumentos de trabajo, es un concepto que puede ser muy bien aprovechado en ciertas ocasiones, por ejemplo, en una empresa se dan uniformes a todos los trabajadores, pero este uniforme es bastante decoroso, por ejemplo, un traje o vestido de buena presentación, por lo que el mismo trabajador lo recibe de muy buena manera, incluso lo considera como una prestación de la empresa, no causa impuesto al patrón o al trabajador y es deducible de impuesto.

> **Acuerdo 1521 IMSS. Gastos de Automóvil**
>
> Se ordenó excluir de los conceptos… el relativo a la ayuda para gastos de automóvil, por constituir erogaciones de la empresa tendientes al desarrollo del trabajo.

4.9. Primas de seguros

No se considera parte integrante para las cuotas del IMSS a las primas de seguros de vida, invalidez y gastos médicos, según se aprecia a continuación:

> **Acuerdo 77/94 IMSS. Seguros**
>
> **I.** Seguros de vida, invalidez y gastos médicos:
>
> Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores, tal prestación

> no integra salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato… al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón; sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo.
>
> Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra al salario.

4.10. Premios de Puntualidad y Asistencia

Adicionalmente a lo planteado en el apartado 3.4.1 de este libro se verá más adelante un ejemplo de cómo se considera la integración salarial para el pago de cuotas del IMSS de los premios de asistencia y puntualidad, que no excedan del 10% del salario base de cotización.

4.11. Otros Premios y Bonos

Cualquier concepto considerado como bono, premio, incentivo, o similar se considera que es integrante del salario para el pago de cuotas del IMSS.

> **Acuerdo 77/94 IMSS. Bonos o Premios de Producción**
>
> Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario…, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización.

4.12. Horas extras

Es importante considerar lo visto en el capítulo I de este libro concerniente a los límites que se establecen para el cálculo de horas extras, debido a que la Ley del Seguro Social indica que no serán parte de la integración salarial para pago de cuotas del IMSS las horas extras que no excedan de los límites que establezca la Ley Federal del Trabajo.

El 25 de noviembre de 2008, los titulares de las Direcciones Jurídica y de Incorporación y Recaudación del IMSS suscribieron el oficio circular 09 52 17 9000/0704, dirigido a los Delegados Regionales, Estatales y del Distrito Federal en el que indican que el tiempo extraordinario forma parte del SBC, por exceder de los márgenes señalados en la LFT cuando se presente cualquiera de los supuestos siguientes:

- Exceda de nueve horas en una semana o tres horas en un día;
- Esté pactado en forma de tiempo fijo; o
- Sea laborado sistemática y normalmente por el trabajador.

Se considera que se labora sistemática y normalmente cuando el colaborador trabaje en forma permanente las horas que su patrón identifique como correspondientes a tiempo extra ocasional y sea evidente que en realidad no son trabajos derivados de circunstancias extraordinarias, sino de circunstancias permanentes, por estar asignados normalmente a un puesto de trabajo o categoría determinados.

Lo anterior se entiende que se da, cuando se “disfraza” el salario de horas extras y no se aplica integración para el pago de cuotas del IMSS por horas extras, cuando realmente es salario y sí debe pagar cuotas del IMSS.

4.13. Propinas

Este concepto fue desarrollado en la Ley Federal del Trabajo, por lo que se recomienda observar lo comentado en el capítulo 1 de este libro al respecto.

5. TOPE DE SALARIO BASE DE COTIZACION

El tope de salarios, para efecto de cálculo de cuotas del IMSS son 25 veces de salario mínimo (UMA), sin embargo existe un tope por cada rama del seguro social que será visto más adelante.

> **ARTICULO 28 LSS.** *Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como* ***límite*** *superior el equivalente a* ***veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal (UMAS)*** *y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.*

6. DICTAMEN DEL IMSS Y SUS BENEFICIOS

Los patrones que cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto por contador público autorizado, en los términos que se señalen en el reglamento que al efecto emita el Ejecutivo Federal (16 LSS).

Los patrones que no se encuentren en el supuesto del párrafo anterior podrán optar por dictaminar sus aportaciones al Instituto por contador público autorizado (16 LSS).

Alrededor de julio de 2017 se conoció lo siguiente:

> *El IMSS y la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (Prodecon) definieron la interpretación del artículo 16 de la LSS.*
>
> *Ambos organismos llegaron a la conclusión de que la obligación patronal de dictaminar para efectos de Seguro Social, nace en el año en que tienen a su servicio 300 o más trabajadores; por lo tanto, deben presentar el dictamen correspondiente a más tardar el 30 de septiembre siguiente al ejercicio en que se ubicaron en tal situación.*

Los patrones que presenten dictamen no serán sujetos de visita domiciliaria por los ejercicios dictaminados a excepción de que (16 LSS):

I. El dictamen se haya presentado con abstención de opinión, con opinión negativa o con salvedades sobre aspectos que, a juicio del contador público, recaigan sobre elementos esenciales del dictamen; o

II. Derivado de la revisión interna del dictamen, se determinaren diferencias a su cargo y éstas no fueran aclaradas y, en su caso, pagadas.

Beneficios del Dictamen del IMSS

Si hay una invitación o requerimiento del IMSS se podrá optar por dictamen dos ejercicios anteriores.

ARTICULO 159 RACERF. *Cuando exista la solicitud patronal o invitación del Instituto a la corrección o medie* alguno de los *requerimientos* señalados en el *segundo párrafo de la fracción XXVIII del artículo 251* de *la Ley, el período a dictaminar será por los últimos dos ejercicios.*

251 LSS.

…

XXVIII.

…

Asimismo, el Instituto podrá requerir a los patrones, responsables solidarios o terceros con ellos relacionados, sin que medie visita domiciliaria, para que exhiban en las oficinas del propio Instituto, a efecto de llevar a cabo su revisión, la contabilidad, así como que proporcionen los datos, otros documentos o informes que se les requieran;

…

SI HAY ORDEN DE VISITA SE PODRA OPTAR POR DICTAMEN TRES EJERCICIOS ANTERIORES

Cuando esté notificada una orden de visita domiciliaria, pero no iniciada la revisión documental a juicio del Instituto, se le podrá autorizar dictaminarse por los últimos tres ejercicios.

Una vez autorizado el aviso para dictaminar, el patrón no podrá optar por ningún procedimiento de corrección.

PAGO EN DOCE MENSUALIDADES CUANDO SE DICTAMINE

ARTICULO 149 RACERF. *Los patrones que en términos de la Ley y este Reglamento, dictaminen a través de contador público autorizado sus aportaciones al Instituto, podrán pagar las cuotas determinadas en el dictamen, así como la actualización y recargos respectivos hasta en doce mensualidades, debiendo anexar a la solicitud de pago en parcialidades la garantía del interés fiscal. Al momento de presentar dicha garantía el Instituto otorgará la autorización respectiva. En el dictamen correspondiente deberá integrarse copia de la solicitud recibida por el Instituto.*

SE PRORROGA LA APLICACION DE LA RECTIFICACION DE PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO CUANDO SE DICTAMINE

ARTICULO 29 RACERF. *El Instituto en términos de la Ley tendrá la facultad de rectificar la clasificación de un patrón cuando:*

…

V. *Se derive de una corrección o de un dictamen emitido por contador público autorizado y sea procedente en los términos de este Reglamento, y*

…

ARTICULO 30 RACERF. *Si el Instituto rectifica la clasificación de un patrón por los supuestos señalados en alguna algunas de las fracciones del artículo anterior, la rectificación surtirá todos sus efectos a partir de la fecha que se determine en la resolución respectiva, de acuerdo con las reglas siguientes:*

…

IV. *En el supuesto a que se refiere la fracción V, la fecha será la que corresponda a la entrega de los resultados al Instituto, y*

…

7. TRABAJADOR CON VARIOS PATRONES QUE EXCEDA EL LIMITE SUPERIOR DE PAGO DE CUOTAS O SEA INFERIOR AL SALARIO MINIMO

Tomando en cuenta que el tope para cotizar en el IMSS es de 25 veces la UMA, algo así como $ 67,500.00 por mes, pongamos por ejemplo a un trabajador que de un patrón obtenga un salario de $ 40,000.00 mensuales y de otro patrón obtenga otros $ 40,000.00 mensuales; en ninguno de los patrones se excede el tope, no obstante si sumamos las cantidades que el trabajador cotiza por la suma de los patrones es de $ 80,000.00, cuando el tope es de $ 67,500.00, esto indica que está pagando cuotas del IMSS en exceso; lo que puede hacerse es considerar un tope para cada patrón de tal manera que la suma de los salarios bases de cotización con cada patrón sea en total el tope que establece el IMSS o sea con un patrón cotizaría $ 33,750.00 y con el otro patrón también cotizaría $ 33,750.00 para que en suma de los dos patrones llegue a la cantidad de $ 67,500.00; para llevar a cabo los cálculos de la manera indicada, deberá solicitarse autorización por alguno de los patrones al IMSS, a continuación se muestra otro ejemplo:

Trabajador con varios patrones y excede el límite superior para pago de cuotas		
Límite diario superior para cotizaciones 25 UMA		2,250.00
Entre:		
Suma de los salarios de cada empresa		
Empresas	**SDI**	
A	$ 2,000	
B	$ 1,000	
		3,000.00
Resulta:		
Cociente		0.75

Cociente se multiplica por cada uno de los salarios de las empresas:			
Empresas	**SDI**	**Cociente**	**Proporción cada patrón**
A	$ 2,000.00	0.75	$ 1,500.00
B	$ 1,000.00	0.75	$ 750.00
	$ 3,000.00		$ 2,250.00

Para efectos de los cálculos anteriores se presentan los siguientes artículos:

> **ARTICULO 33 LSS.** *Para el disfrute de las* ***prestaciones en dinero****, en caso que el asegurado preste servicios a varios patrones se tomará en cuenta la* ***suma de los salarios percibidos en los distintos empleos****, cuando ésta sea menor al límite superior establecido en el artículo 28 los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.*
>
> *Cuando* ***la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 28*** *de esta Ley* (25 VSM)*, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del*

> *salario máximo de cotización,* ***pagando entre ellos la parte proporcional*** *que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.*
>
> **ARTICULO 49 RACERF.** *Cuando un trabajador preste servicios a varios patrones y la suma de los salarios rebase el límite superior establecido en el artículo 28 de la Ley, a solicitud por escrito de cualquiera de éstos, el Instituto autorizará a que cubran la parte proporcional de cuotas que les corresponda, de acuerdo con la fórmula siguiente:*
>
> *Se dividirá el tope de cotización* (25 VSMDF) *entre la suma de los salarios reportados al Instituto por los patrones; el cociente se multiplicará por cada uno de los salarios reportados y el resultado será la base de cotización para cada uno de ellos.*
>
> *La* ***autorización*** *que expida el Instituto por este motivo estará vigente hasta que se modifiquen el salario mínimo general del Distrito Federal o las condiciones de aseguramiento del trabajador.*

8. CALCULO DE CUOTAS

8.1. Consideraciones para los Cálculos

Para efecto de llevar a cabo el cálculo de las cuotas del IMSS, se deben tomar en cuenta los siguientes artículos de la Ley del Seguro Social:

> **ARTICULO 29 LSS.** *Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:*
>
> **I.** *El* ***mes natural*** *será el período de pago de cuotas;*
>
> **II.** *Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes,* ***se dividirá*** *la remuneración correspondiente entre* ***siete, quince o treinta*** *respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados; y*
>
> **III.** *Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo,* ***en***

ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

ARTICULO 30 LSS. *Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:*

I. *Cuando además de los* ***elementos fijos*** *del salario el trabajador percibiera regularmente* ***otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;***

II. *Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que* ***no puedan ser previamente conocidos****, se sumarán los ingresos totales* **percibidos** *durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período; y*

III. *En los casos en que el salario de un trabajador se integre con* **elementos fijos y variables***, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.*

ARTICULO 31 LSS. *Cuando por* **ausencias** *del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:*

I. *Si las ausencias del trabajador son por* ***períodos menores de ocho días*** *consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad… Para este efecto el número de días de cada mes* ***se obtendrá restando del total de días que contenga el período*** *de cuotas de que se trate,* ***el número de ausencias sin pago*** *de salario correspondiente al mismo período.*

Si las ausencias del trabajador son por ***períodos de ocho días consecutivos o mayores****, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37* (aviso de baja por permiso, en su caso)*;*

……………………………………………………………………………

> **IV.** *Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.*

La siguiente resolución indica algo desafortunado para el patrón que paga cuotas del IMSS, porque al momento de que existan inasistencias, éstas deben disminuirse sin tomar en cuenta la parte proporcional del día descanso, según se puede apreciar a continuación:

Registro IUS: 203536
Novena Epoca
Tribunales Colegiados de Circuito
Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo III, Enero de 1996
Página 217
Tesis VIII.1o. J/2
Jurisprudencia, Administrativa.

SEGURO SOCIAL, CEDULAS DE LIQUIDACION DE CUOTAS OBRERO PATRONALES PARA EL CASO DE AUSENTISMO, NO ES APLICABLE EL ARTICULO 72 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 37 de la Ley del Seguro Social reformado a partir del 4 de enero de 1989, regula específicamente las deducciones en el pago de cuotas obrero patronales para el caso de ausencia de los trabajadores; sin señalar como lo estipula el artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo, la posibilidad de deducir el pago del séptimo día, la parte proporcional de los días que laboró al servicio del patrón (sexta parte), de lo que resulta, que si bien, ambos ordenamientos jurídicos provienen del derecho social, sin embargo, regulan situaciones jurídicas diferentes, pues mientras el ordenamiento jurídico laboral establece las relaciones o vinculaciones que se desarrollen entre el patrón y el trabajador en base a una relación de trabajo, la Ley del Seguro Social estructura una diversa situación entre el patrón y el Instituto Mexicano del Seguro Social, cuya finalidad es proporcionar entre otras, oportunamente determinadas cantidades de numerario a cargo del patrón para cubrir con ello, a favor de los trabajadores las prestaciones de carácter asistencial y de seguridad social; por consiguiente, en la liquidación de cuotas obrero patronales para el caso de ausentismo, no debe invocarse como aplicable lo establecido en el artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 94/92. Industrial Minera México, S.A. de C.V. 8 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Gilberto Serna Licerio.

Amparo directo 104/92. Industrial Minera México, S.A. de C.V. 4 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ismael Castellanos Rodríguez. Secretario: Jorge Erick Montes Gutiérrez.

> Amparo directo 216/94. Industrial Minera México, S.A. de C.V. 17 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretaria: Susana García Martínez.
>
> Amparo directo 108/95. Industrial Minera México, S.A. de C.V. 24 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Guadalupe Cabral Parra. Secretario: Francisco J. Rocca Valdez.
>
> Amparo directo 572/95. Industrial Minera México, S.A. de C.V. 3 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Guadalupe Cabral Parra. Secretario: Gilberto Andrés Delgado Pedroza.

En caso de semana reducida, y que el trabajador llegue a tener días de inasistencias, se considera lo que establece el siguiente artículo, que viene a subsanar en parte lo comentado en la resolución de tribunal anterior:

> **ARTICULO 116 RACERF.** *Cuando por ausencias de los trabajadores a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, para los efectos señalados en la fracción III del artículo 31 de la Ley, se observará lo siguiente:*
>
> ....
>
> **II.** *Tratándose de trabajadores con semana reducida la cotización mensual se ajustará igualmente a lo establecido en la fracción I, del artículo 31 de la Ley, para lo cual, el número de días de cotización se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de días a descontar que corresponda conforme a la tabla siguiente, ajustándose, en su caso, los días a descontar, a los períodos establecidos en el artículo 31 de la Ley.*

Días que labora el trabajador en la semana	***Días de ausentismo en el mes***	***Número de días a descontar***
5	*1*	*1*
5	*2*	*3*
5	*3*	*4*
5	*4*	*6*
5	*5*	*7*
4	*1*	*2*
4	*2*	*4*
4	*3*	*5*
4	*4*	*7*
3	*1*	*2*
3	*2*	*5*
3	*3*	*7*
2	*1*	*4*
2	*2*	*7*
1	*1*	*7*

> **ARTICULO 36 LSS.** *Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.*
>
> **ARTICULO 38 LSS.** *El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.*
>
> *Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.*

8.2. Consideraciones para Modificaciones de Salarios

Los avisos de modificación de salarios mixtos o variables, se presentan los primeros cinco días hábiles de cada bimestre, las modificaciones de salario de la parte fija o del salario fijo se presentan cinco días hábiles siguientes al día de modificación (34 I y III LSS). En estos avisos se presenta el salario diario de cotización calculado como se mostrará más adelante.

El salario variable o mixto que aparece en el aviso de modificación correspondiente, es el que se calculó de acuerdo con las cantidades percibidas el bimestre anterior, y se cotizará durante el bimestre que inicia, ejemplo, se calculan las cantidades percibidas en enero y febrero, y se cotiza durante marzo y abril, posteriormente se calculan las cantidades percibidas en marzo y abril, para cotizar mayo y junio, y de la misma manera posteriormente.

Para efectos de modificaciones de salario del IMSS, debe tomarse en cuenta lo que menciona el artículo 34 de la Ley del Seguro Social que se presenta a continuación:

> **ARTICULO 34 LSS.** *Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se* ***modifique el salario*** *estipulado, se estará a lo siguiente:*
>
> **I.** *En los casos previstos en la fracción I del artículo 30* **(salario fijo)***, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de* ***cinco días hábiles****, contados a partir del día* ***siguiente*** *a la fecha en que cambie el salario;*
>
> **II.** *En los casos previstos en la fracción II del artículo 30* **(salario variable)***, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros* ***cinco días hábiles*** *de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior; y*
>
> **III.** *En los casos previstos en la fracción III del artículo 30* **(salario mixto)***,* ***si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes*** *de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los* ***elementos variables*** *que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.*
>
> *El salario diario* ***se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado*** *y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.*
>
> ....

8.3. Cálculos y Requisitos en la Nómina

Algunos cálculos y requisitos que deben aparecer en la nómina se contienen en el artículo siguiente, que no se debe dejar de tomar en consideración, incluso su incumplimiento puede ser motivo de infracciones:

> **ARTICULO 9 RACERF.** *Los registros a que se refiere la fracción II* (nóminas y listas de raya)*, del artículo 15 de la Ley, deberán contener, además de los datos establecidos en el mismo, los siguientes:*
>
> **I.** *Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el Instituto y del Registro Federal de Contribuyentes;*
>
> **II.** *Nombre completo, Registro Federal de Contribuyentes, Clave Unica del Registro de Población, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores;*
>
> **III.** *Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;*
>
> **IV.** *Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas; y*
>
> **V.** *Unidades de tiempo laborado.*
>
> *Los patrones a que se refiere la fracción VI del artículo 15 de la Ley, además están obligados a llevar sus registros por cada una de sus obras.*

8.4. Cálculos con Salario Fijo, Variable y Mixto

Salario fijo, variable y mixto para efectos del IMSS

Salario fijo:

Se debe aplicar para la parte fija la suma de las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida (Art. 30 fracción I LSS).

Se contrata a un trabajador con sueldo mensual de							6,000.00	
La empresa paga las prestaciones mínimas de ley								
								Importe
Cuota diaria	=		6,000.00	entre	30 días			200.00
Percepciones adicionales previamente conocidas y cuantificables:								
Aguinaldo	15 días	x	200			entre	365	8.22
Prima vacacional	6 días	x	25%	x	200	entre	365	0.82
Salario base de cotización								209.04

En la práctica los salarios fijos son poco comunes, lo normal es que exista un salario mixto, en su caso un salario variable, sin embargo, de tener un salario fijo, los avisos de alta o modificación de salario deberán presentarse de acuerdo a lo visto con anterioridad.

Salario Variable

Se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado (Art. 30 fracción II LSS).

Comisiones		11,600.00
Marzo	5,400.00	
Abril	6,200.00	
Premio		800.00
Marzo	-	
Abril	800.00	
Suma de partes variables		12,400.00
Entre días de salario devengado (art. 30 fracción II LSS)		61
Marzo	31	
Abril	30	
Salario base de cotización a partir del 1o. de mayo y hasta el 30 de junio		203.28

Los salarios variables se calculan con los datos del bimestre anterior y se debe presentar aviso de modificación de salario los 5 primeros días hábiles de cada bimestre, según se explicó con anterioridad.

SALARIO MIXTO PARA EFECTOS DEL IMSS

Salario Mixto:

Trabajador en su tercer año de servicios recibe prestaciones mínimas de Ley y su salario fijo mensual asciende a $ 15,000.00 y además percibió los siguientes conceptos variables:

Concepto	**Marzo**	**Abril**	**Total**
Bono de desempeño	1,500.00	1,500.00	3,000.00
Premio de asistencia		4,600.00	4,600.00
Premio de puntualidad	3,500.00		3,500.00
Destajos		2,500.00	2,500.00
También tuvo inasistencias	1	2	3

Determinación del salario base de cotización a partir del 1o. de mayo:

Parte fija:

Salario diario (29 II LSS)							
Salario mensual/días del período de pago	15,000	entre		30	días		500
Proporción diaria de la **prima vacacional**							
Salario diario x número de días de vacaciones x 25% entre días naturales del año	500	10 días de vacaciones	×	25%	entre	365	3.42
Proporción diaria de **aguinaldo**							
Salario diario x número de días de aguinaldo entre días naturales del año	500		×	15	entre	365	20.55
Salario base de cotización fijo							523.97

Promedio de variables:

Continúa...

Días del bimestre			61		
Días de inasistencias			-3		
Días devengados			58		
Partes variables					
Bono de desempeño	3,000	entre	58		51.72
Premio de asistencia					
Salario base de cotización del bimestre mar-abr				650.00	
Premio de asistencia	4,600	entre	58	79.31	
Parte que no integra	10%	×	650.00	65.00	
Parte que integra					14.31
Premio de puntualidad					
Premio de puntualidad	3,500.00	entre	58	60.34	
Parte que no integra	10%	×	650.00	65.00	
Parte que integra					0
Destajos	2,500	entre	58		43.10
Salario base de cotización a partir del 1o. de mayo					**633.11**

Los salarios mixtos se calculan, parte de ellos con los datos fijos, y la parte variable con los datos del bimestre anterior y se debe presentar aviso de modificación de salario los 5 primeros días hábiles de cada bimestre, según se explicó con anterioridad.

En el supuesto de que al trabajador se le otorgara un incremento de sueldo por la parte fija a partir del 20 de junio por $ 20,000.00 se deberá presentar aviso de modificación de salarios a los cinco días siguientes del 20 de junio por $ 807.77, según se muestra a continuación:

Parte fija:									
Salario diario (29 II LSS)									
Salario mensual/días del período de pago	20,000.00		entre		30 días				667.67
Proporción diaria de la **prima vacacional**									
Salario diario × número de días de vacaciones x 25% entre días naturales del año	666.67	×	10 días	×	25%	entre	365	=	4.57
Proporción diaria de **aguinaldo**									
Salario diario × número de días de aguinaldo entre días naturales del año	666.67	×	15		entre		365	=	27.40
Salario base de cotización fijo									698.63
Partes variables según cálculos anteriores									26.79
Bono de desempeño									51.72
Premio de asistencia									14.31
Premio de puntualidad									-
Destajos									43.10
Salario base de cotización a partir del 20 de junio									**807.77**

Bimestre correspondiente	**3 may-jun**
UMA	**90.00**

Salario	**Cantidad por el período**	**Entre número de días del período 29-II LSS**	**Salario diario**	**Salario diario**
Mensual	12,000.00	30	400.00	
Quincenal		15	-	
Semanal		7	-	
Catorcenal		14	-	
Otro		10	-	400.00

Aguinaldo	**Salario diario**	**Días de aguinaldo**	**Cantidad correspondiente**	**Entre número de días del período 29-II LSS**	
	400.00	15	6,000.00	365	16.44

Prima vacacional	**Salario diario**	**Días de vacaciones de acuerdo antigüedad**	**Prima vacacional**	**Cantidad prima corresponde**	**Entre número de días del período 29-II LSS**	
	400.00	6	25.00%	600.00	365	1.64

Vales de despensa	**Otorgados en el período**	**Entre número de días del período 29-II LSS**	**Cantidad diaria**	
	1,700.00	30	56.67	
	UMA	40%	40% de la UMA	
	90	40%	36.00	
	Cantidad diaria de despensas		56.67	
	Menos:			
	40% de UMA		36.00	
	Igual:			
	Excedente integrable			20.67

Alimentación	**UMA diario**	**20% UMA**
	90	18.00

Continúa...

¿Se cobra al menos el 20% de la UMA?		
Sí = 1/No = 2		2
Número de alimentos que cubren:		1
1 Alimento	8.33%	
2 Alimentos	16.66%	
3 Alimentos	25.00%	

Salario del período	**Entre No. días período**	**Salario diario**	**Porcentaje**	
12,000.00	30	400.00	8.33%	33.32

Habitación	**UMA**	**20% UMA**
	90	18.00

¿Se cobra al menos el 20% de la UMA?
Sí = 1/No = 2 2

Salario del período	**Entre No. días período**	**Salario diario**	**Porcentaje**	
12,000.00	30	400.00	25%	100.00

Fondo de ahorro	**Salario del período**	**Sólo como referencia: Tope ISR 13% salario o 1.3 UMA**	**Aportación patrón**	**Aportación trabajador**	**Diferencia a integrar**	**Entre no. días período**	
	12,000.00	1,560.00	2,000.00	**1,560.00**	**440.00**	**30**	**14.67**

Horas extras

Horas de la jornada 60 LFT

	Tipo de jornada		**Horas**
1	Diurna	6:00 a 20:00 horas	8.00
2	Nocturna	20:00 a 6:00 horas	7.00
3	Mixta	Mixta de 3.5 o más; en jornada nocturna se considera nocturna 60 LFT	7.50

Continúa..

Indicar tipo de jornada 1

Salario diario	400.00
Entre:	
Horas de jornada	8
Igual:	
Importe por hora normal	50

Mes	Días	Inasistencias	No. de horas	Importe hora triple	Importe de horas	Suma de importe de horas	Días por bimestre	$ horas/días	
Mar	31		3	150	450.00				
Abr	30	4	9	150	1,350.00	1,800	57	31.58	31.58

Premio de asistencia		Inasistencias	Días del bimestre	Importe premio asistencia	Importe entre días	Salario base	10% salario base	Excedente salario base	
Mar	31						-	-	
Abr	30	4	57	5,000	87.72	721.79	72.18	15.54	15.54

Premio puntualidad		Inasistencias	Días del bimestre	Importe premio puntualidad	Importe entre días	Salario base	10% salario base	Excedente salario base	
Mar	31						-	-	
Abr	30	4	57	6,500	114.04	721.79	72.18	41.86	41.86

Gratificación (no aguinaldo)		Inasistencias	Días del bimestre	Importe gratificación	Importe entre días	
Mar	31					
Abr	30	4	57	8,000	140.35	140.35

Comisiones		Inasistencias	Días del bimestre	Importe comisiones	Importe entre días	
Mar	31					
Abr	30	4	57	1,000	17.54	17.54

Destajos		Inasistencias	Días del bimestre	Importe destajos	Importe entre días	
Mar	31					
Abr	30	4	57	500	8.77	8.77

Premios		Inasistencias	Días del bimestre	Importe premios	Importe entre días	
Mar	31					
Abr	30	4	57	350	6.14	6.14

Bonos		Inasistencias	Días del bimestre	Importe bonos	Importe entre días	
Mar	31					
Abr	30	4	57	125	2.19	2.19

Viáticos no comprobados		Inasistencias	Días del bimestre	Importe viáticos	Importe entre días	
Mar	31					
Abr	30	4	57	135	2.37	2.37

Propina de restaurantes		Inasistencias	Días del bimestre	Importe propina	Importe entre días	
Mar	31					
Abr	30	4	57	200	3.51	3.51

SUMA **856.59**

8.5. Porcentajes Aplicables en cada Período y nuevos costos por reforma del año 2021

Ya habiendo calculado el salario base de cotización, se deben calcular las cuotas del IMSS considerando los días naturales del mes o bimestres según corresponda a la rama del seguro social, el cálculo es complejo porque las tasas aplicables son diversas, a continuación se muestran los porcentajes aplicables para el cálculo de cuotas del IMSS, posteriormente se mostrarán los límites salariales, y un cálculo con un salario que no excede de los topes salariales así como un cálculo en el que se excede de los mencionados topes.

También se muestran los por cientos que estarán vigentes de cuotas obrero, patronales y del Estado por la reforma del año de 2021.

En el año de 2021 se lleva a cabo la reforma de cuotas del IMSS para el patrón, no obstante, ésta entrará en vigor a partir del año de 2023 de la manera como se observa a continuación:

Las cuotas obrero-patronales en el cuadro siguiente se presentan todas las que están vigentes, se enmarcan las de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez que son las que se analizarán más adelante:

Instituto Mexicano del Seguro Social **Ramas de Seguridad Social** **para determinación de Cuota**		
	Base	**Porcentaje**
Enfermedades y maternidad		
Prestaciones en especie		
Patronal	SMGDF	20.40%
Patronal	Exc.3 UMA	1.10%
Obrero	Exc.3 UMA	0.40%
Prestaciones en dinero		
Patronal	SBC	0.700%
Obrero	SBC	0.250%
Gastos médicos pensionados		
Patronal	SBC	1.050%
Obrero	SBC	0.375%
Riesgo de trabajo		
Patronal	SBC	0.50%-15%
Guarderías y prestaciones sociales		
Patronal	SBC	1.000%
Invalidez y vida		
Patronal	SBC	1.750%
Obrero	SBC	0.625%
Retiro		
Patronal	SBC	2.000%
Ces. edad avanzada y vejez		
Patronal	SBC	3.150%
Gobierno	7.143%	0.225%
Obrero	SBC	1.125%
Infonavit		
Patronal	SBC	5.000%

De lo anterior, a continuación se pueden apreciar de manera resumida los cambios:

Reformas de pensiones 2021
Cuotas de seguridad social
Aportación tripartita

		Cuota tripartita con reforma	**Cuota tripartita actual**	**Diferencias reforma y actual**	
Cesantía en edad avanzada y vejez					
Retiro					
Aportación patronal		2.000%	2.000%	-	
Más					
Cuotas patronales cesantía y vejez CV		11.875%	3.150%	8.725%	
Más		13.875%	5.150%	8.725%	* Gradualmente
Del porcentaje del patrón CV	3.150%				
Por					
Por ciento aportación Gobierno	7.143%				
Resulta					
Aportación de Gobierno		*2 Aumenta cuota social	0.225%	-0.225%	
Más					
Cuotas obrera		1.125%	1.125%	-	
Suma		15.000%	6.500%	8.500%	

	Cuota con reforma	**Cuota Actutal**	**Diferencias reforma y actual**
Cuota patronal	13.875%	5.150%	8.7250%
Cuota de Gobierno		0.225%	-0.2250%
Suma	13.875%	5.375%	8.5000%
Cuota trabajador	1.125%	1.125%	-
Cuota total	15.000%	6.500%	8.500%

* El porcentaje de 11.875% se aplicará gradualmente de la manera siguiente:

SBC del asegurado	% Cuota patronal							
SBC	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM	3.150	3.150	3.150	3.150	3.150	3.150	3.150	3.150
1.01 SM a 1.50 UMA	3.281	3.413	3.544	3.676	3.807	3.939	4.070	4.202
1.51 a 2.0 UMA	3.575	4.000	4.426	4.851	5.276	5.701	6.126	6.552
2.01 a 2.5 UMA	3.751	4.353	4.954	5.556	6.157	6.759	7.360	7.962
2.51 a 3.0 UMA	3.869	4.588	5.307	6.026	6.745	7.464	8.183	8.902
3.01 a 3.5 UMA	3.953	4.756	5.559	6.361	7.164	7.967	8.770	9.573
3.51 a 4.0 UMA	4.016	4.882	5.747	6.613	7.479	8.345	9.211	10.077
4.01 UMA en adelante	4.241	5.331	6.422	7.513	8.603	9.694	10.784	11.875

*2 la cuota de 0.225% desaparecerá a partir de 2023 y reestructurará la cuota de Gobierno de la manera siguiente:

Cuota actual y de 2021-2022		Cuota a partir de 2023		En 2023	
SBC del asegurado	Cuota social por cada día cotizado	SBC del asegurado	Cuota social	SBC del asegurado	Cuota social
1.00 SM	3.87077	1.00 SM*	10.75	4.01 a 5 UMA	2.45
1.01 a 4 SM	3.70949	1.01 a 1.50 UMA	10.00	5.01 a 6 UMA	1.80
4.01 a 7 SM	3.54820	1.51 a 2.00 UMA	9.25	6.01 a 7.09 UMA	1.00
7.01 a 10 SM	3.38692	2.01 a 2.50 UMA	8.50		
10.01 a 15.0 SM	3.22564	2.51 a 3.00 UMA	7.75		
		3.01 a 3.50 UMA	7.00		
		3.51 a 4.00 UMA	6.25		

Reducción de 1.250 a 1.000 semanas de cotización para el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCEAV). Gradualmente, iniciaría en 2021 con 750 semanas, aumentarían 25 cada año hasta llegar a 1000 en 2031.

Se considerará portabilidad de derechos IMSS ISSSTE.

Para el trabajador hay beneficios para obtener su pensión bajo el régimen de la Ley actual que está vigente desde el año de 1997.

El primer aspecto para el trabajador, como ya se expone en el cuadro anterior, se refiere que, podrá obtener su pensión a partir de 750 semanas de cotización a partir de 2021, este número de semanas se incrementará 25 cada año hasta llegar a 2031, cuando se considerará un mínimo de 1000 semanas de cotización para pensionarse y en principio haber cumplido 60 años de edad.

El segundo beneficio para el trabajador es que, la pensión "mínima" garantizada, antes un salario mínimo, aumenta dependiendo del salario promedio, la edad y las semanas cotizadas, esto se puede apreciar en los artículos 170 LSS, así como su Cuarto Transitorio, se recomienda se consulte en su Ley del Seguro Social vigente a partir de 2021.

Por último. En el cómputo de las semanas de cotización y el promedio del salario base de cotización se considerarán los que los trabajadores tengan registrados en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los términos del convenio de portabilidad que éste tenga suscrito con el IMSS, 170 LSS vigente a partir de 2021.

8.6. Límite de Salario Mínimo para cada Rama

Se considera el límite o tope de 25 UMAS de acuerdo con el artículo 28 de la Ley del Seguro Social.

8.7. Cálculo de Cuotas

Tomando en consideración los porcentajes y límites de las ramas del IMSS que se mostraron con anterioridad, se muestra un cálculo para un mes de 30 días, para efectos del IMSS:

Mes			7								
Bimestre			4								
Salario mensual			12,000.00								
Salario diario entre 30 días			400.00								
Factor de integración			1.0452								
Salario base de cotización diario			418.08								
UMA			90.00								
Tope veces de salario mínimo		**Salario diario**	**3 veces de salario mínimo**	**Excedente de 3 veces de salario mínimo**	**Días**	**Base**	**Porcentajes aplicables**	**Mensual**		**Bimestral**	
								Patrón	**Trabajador**	**Patrón**	**Trabajador**
	Enfermedades y maternidad										
	Cuota fija patrón	90.00			31	2,790.00	20.400%	569.16			
25	Excedente 3 veces de UMA patrón	418.08	270.00	148.08	31	4,590.48	1.100%	50.50			
25	Excedente 3 veces de UMA obrero	418.08	270.00	148.08	31	4,590.48	0.400%		18.36		
25	Prestaciones en dinero patrón	418.08			31	12,960.48	0.700%	90.72			
25	Prestaciones en dinero obrero	418.08			31	12,960.48	0.250%		32.40		
25	Gastos médicos pens. patrón	418.08			31	12,960.48	1.050%	136.09			
25	Gastos médicos pens. obrero	418.08			31	12,960.48	0.375%		48.60		
25	**Riesgo de trabajo patrón**	418.08			31	12,960.48	0.500%	64.80			
25	**Guarderías y prest. soc.**	418.08			31	12,960.48	1.000%	129.60			
25	**Invalidez y vida patrón**	418.08			31	12,960.48	1.750%	226.81			
25	**Invalidez y vida obrero**	418.08			31	12,960.48	0.625%		81.00		
25	**Cesantía edad avanzada vejez patrón**	418.08			62	25,920.96	3.150%			816.51	
25	**Cesantía edad avanzada vejez obrero**	418.08			62	25,920.96	1.125%				291.61
25	**Retiro**	418.08			62	25,920.96	2.000%			518.42	
25	**Infonavit**	418.08			62	25,920.96	5.000%			1,296.05	
	SUMA							1,267.68	180.37	2,630.98	291.61

El patrón deberá enterar las cuotas del mes de que se trate a más tardar el día 17 del mes siguiente, si es día inhábil, se permite el pago sin recargos al día hábil siguiente. Las ramas de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez así como Infonavit se cubren de manera bimestral.

8.8. Salario que Excede los Límites de Pago de Cuotas

Cuando el trabajador perciba más de 25 UMAS se calculará hasta lo que importe dicho límite, a continuación se presenta un cálculo para un mes de 30 días.

Mes			1								
Bimestre			1								
Salario mensual			90,000.00								
Salario diario entre 30 días			3,000.00								
Factor de integración			1.0452								
Salario base de cotización diario			2,250.00								
UMA			90.00								
Tope veces de salario mínimo		**Salario diario**	**3 veces de salario mínimo**	**Excedente de 3 veces de salario mínimo**	**Días**	**Base**	**Porcentajes aplicables**	**Mensual**		**Bimestral**	
								Patrón	**Trabajador**	**Patrón**	**Trabajador**
	Enfermedades y maternidad										
	Cuota fija patrón	90.00			31	2,790.00	20.400%	569.16			
25	Excedente 3 veces de UMA patrón	2,250.00	270.00	1,980.00	31	61,380.00	1.100%	675.18			
25	Excedente 3 veces de UMA obrero	2,250.00	270.00	1,980.00	31	61,380.00	0.400%		245.52		
25	Prestaciones en dinero patrón	2,250.00			31	69,750.00	0.700%	488.25			
25	Prestaciones en dinero obrero	2,250.00			31	69,750.00	0.250%		174.38		
25	Gastos médicos pens. patrón	2,250.00			31	69,750.00	1.050%	732.38			
25	Gastos médicos pens. obrero	2,250.00			31	69,750.00	0.375%		261.56		
25	**Riesgo de trabajo patrón**	2,250.00			31	69,750.00	0.500%	348.75			
25	**Guarderías y prest. soc.**	2,250.00			31	69,750.00	1.000%	697.50			
25	**Invalidez y vida patrón**	2,250.00			31	69,750.00	1.750%	1,220.63			
25	**Invalidez y vida obrero**	2,250.00			31	69,750.00	0.625%		435.94		
25	**Cesantía edad avanzada vejez patrón**	2,250.00			59	132,750.00	3.150%			4,181.63	
25	**Cesantía edad avanzada vejez obrero**	2,250.00			59	132,750.00	1.125%				1,493.44
25	**Retiro**	2,250.00			59	132,750.00	2.000%			2,655.00	
25	**Infonavit**	2,250.00			59	132,750.00	5.000%			6,637.50	
	SUMA							4,731.84	1,117.40	13,474.13	1,493.44

Para el cálculo se consideran los días naturales que tiene cada mes durante el año.

9. RIESGOS DE TRABAJO

9.1. Consideraciones para el Cálculo de Riesgo de Trabajo

De los cálculos presentados con anterioridad, se utilizó un porcentaje que varía dependiendo de qué tan riesgosas sean las labores de los trabajadores en cada empresa. Este porcentaje como mínimo será el 0.50% y como máximo el 15%. El porcentaje inicial deberá ser establecido como más adelante se indica en este libro.

Deberán tomarse en cuenta los siguientes artículos:

> **ARTICULO 41 LSS.** *Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.*
>
> **ARTICULO 42 LSS.** *Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.*
>
> *También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.*
>
> **ARTICULO 43 LSS.** *Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.*
>
> **ARTICULO 46 LSS.** *No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:*
>
> **I.** *Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;*
>
> **II.** *Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;*

III. *Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;*

IV. *Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio; y*

V. *Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.*

Enfermedades de trabajo y valuación de incapacidades 513 y 514 LFT.

ARTICULO 72. ....

$Prima = [(S/365)+V * (I + D)] * (F/N) + M$

Donde:

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal (incluye recaídas y sólo riesgos de trabajo terminados).

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

....

No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Los patrones cuyos centros de trabajo cuenten con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aplicarán una F de 2.2 como factor de prima.

> *Las empresas de menos de 10 trabajadores, podrán optar por presentar la declaración anual correspondiente o cubrir la prima media que les corresponda conforme al reglamento, de acuerdo al artículo 73 de esta Ley.*
>
> **ARTICULO 73 LSS.** ....

Clase	Prima media en por cientos
I	0.54355
II	1.13065
III	2.59840
IV	4.65325
V	7.58875

Tabla con puntos medios de la tabla anterior.

Determinación de la prima (72, 74 LSS).

9.2. Asignación Inicial de Prima de Riesgo

La prima de riesgo de trabajo con la que inicia el patrón es asignada de conformidad con el artículo 196 del RACERF y 73 de la LSS, los cuales se recomienda que se lleve a cabo su lectura en este momento para mayor comprensión del tema, se asigna dependiendo de la actividad que desempeñe o vaya a desempeñar la empresa, identificando la actividad en el artículo 196 de RACERF, se encontrará un número que va del I al V, con ese número que se le llama clase se deberá acudir al artículo 73 de la LSS e identificar el porcentaje que corresponda, con éste se iniciarán los cálculos de prima de riesgo de trabajo y se utilizará para el pago de cuotas durante el período de iniciación de actividades y hasta dos meses después del primer período que ocurra del 1o. de enero al 31 de diciembre, ejemplo, el patrón inicia actividades el 1o. de julio de 2020, se identifica y se le asigna la prima de riesgo de trabajo de 4.65325% de acuerdo con su actividad en los artículos antes mencionados, con ésta cotizará del 1o. de julio al 31 de diciembre de 2020, del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2021, y del 1o. de enero al 28 de febrero de 2022, a partir del 1o. de marzo de 2022 y hasta el 28 de febrero de 2023, utilizará la prima de riesgo que haya calculado con los accidentes de trabajo que hayan ocurrido del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2021, y de la misma manera en años posteriores.

Pensemos que la prima de riesgo de trabajo calculada para 2021 es de 8.67%, más adelante se mostrará el procedimiento para calcular la mencionada prima de riesgo de trabajo, para efectos de lo comentado en el párrafo anterior la prima de riesgo de trabajo a utilizar durante el período del 1o. de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023 será de 5.65325%, debido a que no puede aumentarse más del 1%, esto es, que la prima con la que venía cotizando del 1o. de julio de 2020 y hasta el 28 de febrero de 2022 era 4.65325%, según los cálculos que se verán en el apartado 3.9.7 de este libro, se determina 8.67%, pero no se utilizará este porcentaje, sino que al ser mayor 8.67% de 4.65325% en más de un 1%, el máximo a incrementar será 1%, por lo que la prima que se utilizará del período del 1o. de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023 será de 5.65325%. De la misma manera ocurriría si el resultado de los cálculos de la fórmula hubieran sido menores en un 1% a 4.65325%, no podría disminuirse más allá del 1%, si el porcentaje de la fórmula, aumentará a 5%, se utilizará 5%, debido a que no excede más del 1%, de la misma manera, si el resultado fuera 4%, se utilizará el 4% mencionado, debido a que el porcentaje para la prima de riesgo de trabajo no ha disminuido más de un 1%. El porcentaje de la prima de riesgo de trabajo nunca podrá ser superior al 15% ni inferior a 0.50%. (74 LSS, 32 RACERF)

El cálculo de la prima de riesgo de trabajo se calcula cada año, y se presenta declaración anual en febrero del año siguiente ante el IMSS. En el caso mencionado en el párrafo anterior será presentada la declaración a más tardar el último día del mes de febrero de 2022.

9.3. Porcentaje de Valuación y Revaluación

A continuación se mencionarán conceptos que se utilizan para calcular la prima de riesgo anual, que aparecen en los avisos por incapacidad de riesgo de trabajo.

Estos documentos deberán ser entregados por el IMSS al trabajador y deben ser del conocimiento del patrón, para que éste calcule la prima de riesgo de trabajo que les corresponda anualmente al presentar su declaración de prima de riesgo de trabajo cada año.

En ocasiones, el trabajador puede resultar accidentado, acudir al IMSS reportar su accidente, pero posteriormente a esto no acude ni al IMSS ni a la empresa, se “desaparece”, por lo que el patrón se encuentra en una situación complicada, porque no sabe de la situación, y tiene que elaborar una declaración de prima de riesgo de trabajo donde debe considerar la situación anterior, lo recomendable es acudir a las oficinas del IMSS para constatar si existe alguna situación de esta naturaleza, sin embargo en la práctica es un camino tortuoso que no siempre llega a buen fin. Sin embargo, el IMSS está obligado a informar al patrón de los accidentes o enfermedades profesionales (50 LSS).

Recaída

Recaída no se considera como caso de riesgo de trabajo, incidiendo únicamente para precisar el valor de la variable "S" total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal (35, 37 RACERF).

En su caso, el porcentaje de incapacidad permanente parcial o total. Para el cálculo anual de la prima de riesgo de trabajo, deberá señalar el porcentaje de valuación otorgado como incapacidad permanente parcial o total (35, 37 RACERF).

Revaluación

Cuando por la evolución del padecimiento se incremente el porcentaje de valuación de una incapacidad permanente parcial (revaluación), para efecto de determinar la prima, tal incremento no se tomará como caso de riesgo de trabajo, incidiendo únicamente para precisar el valor de la variable "I", suma de porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales (35, 37 RACERF).

En forma general, tratándose de una revaluación, se registrará la diferencia que resulte entre el porcentaje de incapacidad permanente que se otorgue con motivo de la revaluación dictaminada y la valuación otorgada con anterioridad (35, 37 RACERF).

Tratándose de revaluación dictaminada en el mismo período en que se otorgó la valuación por incapacidad permanente, para efectos de determinar la prima, se considerará la suma de los porcentajes de ambas. Cuando la revaluación se dictamine en período diferente al de la valuación inicial, sólo se considerará el porcentaje de revaluación (35, 37 RACERF).

El período a que se refieren los párrafos anteriores es del 1o. de enero al 31 de diciembre.

Reanudación después de seis meses

Si durante el período de cálculo de la prima de riesgo de trabajo (siempre será del 1o. de enero al 31 de diciembre) la empresa reanuda labores en la misma actividad, dentro del lapso de seis meses o menos, respecto a la fecha de la baja, deberá presentar la determinación de prima correspondiente; si el tiempo transcurrido entre la baja y la reanudación es mayor a seis meses, se eximirá a la empresa de presentar determinación (32 RACERF).

Cuando un patrón deje de tener trabajadores a su servicio por más de seis meses y no haya comunicado baja patronal, al reanudar la relación obrero-patronal, será colocado en la prima media de la clase que corresponda a su actividad. Si el período fuera de seis meses o menos será colocado en la prima en que venía cubriendo cuotas, siempre y cuando conserve la misma actividad (32 RACERF).

9.4. Casos en que se Exime la Presentación de Declaración Anual de Riesgo de Trabajo

- La nueva prima determinada resulte igual a la del período anterior (32 RACERF).
- Se haya dato de alta ante el IMSS o modificado su actividad durante el período comprendido entre el 2 de enero y el 31 de diciembre del año que corresponda (32 I RACERF).
- Exista reanudación y conserve la misma actividad durante el período que se revisa y haya transcurrido un tiempo mayor a seis meses entre ésta y la fecha de baja (32 RACERF).
- Las empresas de menos de 10 trabajadores, podrán optar por presentar la declaración o cubrir la prima media (72 último párrafo LSS).

9.5. Sistema de Administración de Riesgo de Trabajo

Las empresas que cuenten con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social aplicarán una “F” de 2.2 como factor de prima (72 penúltimo párrafo LSS DO 19/03/02), según fórmula que se verá más adelante.

Esto da un beneficio a la empresa que cuente con el sistema mencionado en el párrafo anterior, se recomienda dar lectura al Diario Oficial de la Federación de 19 de marzo de 2002 y acudir a la Secretaría del Trabajo para realizar los trámites correspondientes.

9.6. Avisos Relacionados con Riesgo de Trabajo

En éstos se podrán identificar los riesgos de trabajo que hayan sufrido los trabajadores para efectos de cálculo por parte del patrón.

9.7. Estadística de Enfermedades y Riesgo de Trabajo así como su Cálculo

Después de considerar lo anterior concerniente a la prima de riesgo de trabajo, se procederá a su cálculo, se le ha llamado Estadística de Enfermedades, de la cual la empresa deberá llevar un registro.

9.8. Riesgo de trabajo con diferentes actividades y sustitución patronal

Sustitución Patronal

ARTICULO 290 LSS. *Para los efectos de pago de los créditos a que se refiere el artículo 287 de esta Ley, se considera que hay sustitución de patrón cuando:*

I. *Exista entre el patrón sustituido y el patrón sustituto transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos, y*

II. *En los casos en que los socios o accionistas del patrón sustituido sean, mayoritariamente, los mismos del patrón sustituto y se trate del mismo giro mercantil.*

En caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto por escrito la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

El Instituto deberá, al recibir el aviso de sustitución, comunicar al patrón sustituto las obligaciones que adquiere conforme al párrafo anterior. Igualmente deberá, dentro del plazo de seis meses, notificar al nuevo patrón el estado de adeudo del sustituido.

Cuando los trabajadores de una empresa reciban los bienes de ésta en pago de prestaciones de carácter contractual por laudo o resolución de la autoridad del trabajo y directamente se encarguen de su operación, no se considerará como sustitución patronal para los efectos de esta Ley.

ARTICULO 28 RACERF. *Al comunicar el patrón cambio de actividades o incorporación de nuevas actividades; compra de activos o cualquier acto de enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo; cambio de domicilio; sustitución patronal; fusión o escisión, deberá determinar e informar la clase, fracción y prima que corresponda de acuerdo con la Ley y este Reglamento.*

El Instituto procederá a validar o rectificar la clase, fracción y prima señaladas por el patrón. En caso de omisión las determinará de oficio.

En los casos a que se refiere este artículo, la clase se fijará conforme a las actividades de la empresa, y la prima de acuerdo a las reglas siguientes:

I. *Si la empresa debe cambiar de clase por encontrarse en alguno de los casos previstos en este artículo, será colocada en la prima media de su nueva clase, con la cual cubrirá sus cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo hasta el mes de febrero, inclusive, del año siguiente a aquel en que cumpla un año natural completo en su nueva clase, entendiéndose como tal del primero de enero al treinta y uno de diciembre.*

Si ocurriera el cambio de clase después de iniciado este período, permanecerá en la prima media que le corresponda a la nueva clase, y la modificación de dicha prima sólo computará la siniestralidad del período anual siguiente.

El mismo procedimiento señalado en el párrafo precedente, se seguirá con respecto del patrón que se inscriba por primera vez ya iniciado el período;

II. *En el caso de cambio de domicilio patronal, que no conlleve modificación de clase, la empresa continuará con la misma prima con que venía cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo;*

III. *En el caso de sustitución patronal que no implique cambio de actividad, la empresa continuará con la misma prima con que venía cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo;*

IV. *En los casos de fusión, invariablemente la empresa fusionante deberá proporcionar la información relativa a los riesgos de trabajo terminados en el último período anual previo a la fusión.*

Cuando la fusión no implique cambio de clase, pero la empresa fusionada y la fusionante tuvieren primas diferentes, las cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo deberán cubrirse con base en los casos concretos de riesgos de trabajo terminados en el último período anual de la fusionante y la fusionada, y se fijará la nueva prima conforme al artículo 38 de este Reglamento (comparación de prima con respecto al período an-

terior), debiéndose comparar dicha prima con la que tuviera la empresa fusionante.

La prima resultante, definida en la forma indicada en el párrafo anterior, persistirá hasta el último día del mes de febrero posterior a la fusión.

Los casos concretos de riesgos de trabajo terminados de la fusionada y la fusionante y los que se llegaren a presentar hasta completar el período de cómputo, servirán de base para el cálculo de la prima a cubrir en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en los términos del artículo 32 de este Reglamento (cálculo de la prima de riesgo de trabajo).

La prima se determinará por la empresa fusionante; de no hacerlo, el Instituto la fijará con base en la información proporcionada por el patrón o, en su caso, con la que recabe;

V. *Tratándose de escisión se deberá proceder en los términos siguientes:*

a) *Cuando la empresa escindente se extinga por efectos de la escisión, por haber transmitido la totalidad de sus bienes a dos o más empresas escindidas, la empresa escindente deberá manifestar su baja al Instituto y las empresas escindidas se ubicarán en la prima media de la clase que les corresponda, de acuerdo a la actividad a la que se dediquen, en términos de este Reglamento, conservando dicha prima hasta que hayan completado un período anual del primero de enero al treinta y uno de diciembre.*

b) *Cuando la empresa escindente no se extinga por efectos de la escisión, por haber transmitido solamente una parte de sus bienes a una o más empresas escindidas y la escisión no implique cambio de actividad para la empresa escindente, ésta continuará con la misma clasificación que tenía hasta antes de la escisión y las empresas escindidas se ubicarán en la prima media de la clase que les corresponda, de acuerdo a la actividad a la que se dediquen, en términos de este Reglamento, conservando dicha prima hasta que hayan completado un período anual del primero de enero al treinta y uno de diciembre; y*

VI. *En cualquier otra circunstancia que afecte su registro, se estará a lo dispuesto a las reglas establecidas en la fracción VII del artículo 32 de este Reglamento.*

ARTICULO 19 RACERF. *Para efectos de este Capítulo, aquellas personas físicas o morales, que mediante un contrato de prestación de servicios, realicen trabajos con elementos propios en otro centro de trabajo, serán clasificadas de acuerdo a la actividad más riesgosa que desarrollen sus trabajadores, de conformidad a lo consignado en el Catálogo de Actividades establecido en este Reglamento.*

ARTICULO 21 RACERF. Cuando un patrón esté registrado en el Instituto y clasificado conforme a su actividad declarada y posteriormente solicite otro registro con distinta actividad que no contribuya a la realización de los fines de la primera, se clasificará con independencia de aquélla, cualquiera que sea la localización geográfica del centro de trabajo.

En tratándose de un patrón que en forma esporádica realice actividades con motivo de ampliación, remodelación o construcción en sus propias instalaciones, se clasificará con independencia de su actividad declarada.

ARTICULO 26 RACERF. *Para los efectos de fijación de la clase que le corresponde a una empresa que se registra por primera vez en el Instituto y aquella que cambie de actividad, conforme al Catálogo de Actividades, se atenderá a lo siguiente:*

I. *Si se trata de una empresa que realice varias actividades o que tenga diversos centros de trabajo en el territorio o jurisdicción de un mismo municipio o en el Distrito Federal, se le fijará una sola clasificación y no podrán disociarse sus diversas actividades o grupos componentes para asignar clasificación y prima diferentes a cada una; y*

II. Cuando una empresa tenga varios centros de trabajo con actividades similares o diferentes en diversos municipios o en el Distrito Federal, sus actividades o grupos componentes serán considerados como una sola unidad de riesgo en cada municipio o en el Distrito Federal y deberá asignarse una sola clasificación.

REGISTRO PORMENORIZADO

Estadísticas de enfermedades y accidentes de trabajo

							Datos incapacidad		
	Nombre trabajador	**Lugar**	**Tipo**	**Afectación**	**Inicio**	**Fin**	**Días**	**%**	**Defunc.**
								Calific.	
1	Juan Pérez	Empresa	Enfermedad	Arsenisismo	5-ene-21	13-oct-21	282		
2	Pedro Sánchez		Enfermedad	Recaída	15-feb-21	23-mar-21	37		
3	Lucía Córdoba	Empresa	Enfermedad	Tabacosis	2-mar-21	10-dic-21	283		
4	Sandra López	Empresa	Accidente	Pérdida meñique	5-jun-21	30-nov-21	178	15%	
5	Fernando Murillo		Enfermedad	Recaída	2-ago-21	17-oct-21	76		
6	Juan Carlos Ramírez	Empresa	Accidente	Amputación muslo	5-sep-21	6-dic-21	92	70%	
7	Luis Hernández		Enfermedad	Asbetosis	2-oct-21	23-nov-21	52		
8	Ernesto Lemus	Empresa	Accidente	Quemaduras	13-nov-21	8-dic-21	25		1
							1,025	85%	1
							S	I	D
	No terminados en el año								
	Julián Castillo	Empresa	Accidente	Fractura tarso	28-nov-21			30%	
	(pasa al año siguiente)								
	Accidentes en tránsito								
	Víctor Zaragoza	Tránsito	Accidente	Automovilístico	5-jul-21	30-jul-21	30	20%	
	(no se considera)								

Días cotizados en el ejercicio						
Ejercicio	**2021**					
Bimestre						
Ene	45292					
Feb	48320					
Mar	44612					
Abr	46501					
May	47611					
Jun	47344					
Jul	48305					
Ago	48325					
Sep	49131					
Oct	47313					
Nov	46164					
Dic	42464					
	561,382	entre	365	1538.03	= N	
Fórmula	((S / 365 + V (I + D)) X (F / N)) + M					
	S =	1025				
	V =	28 *				
	I =	0.85				
	D =	1				
	F =	2.3 *				
	N =	1538.03				
	M =	0.0050 *				
	* Son datos establecidos en la LSS				Nota:	
					Prima máxima	15%
Resultado	0.0867 x 100		8.67%		Prima mínima	0.50%

El resultado de la aplicación de la formula anterior de 8.67% deberá considerarse de conformidad con lo comentado con anterioridad.

10. CALCULO DE PENSIONES (ART. 167 LSS 1973)

El cálculo de pensiones de Cesantía y Vejez que se presenta a continuación es para aquellos que cotizaron como trabajadores inscritos en el IMSS antes del 1o. de julio de 1997, quienes tienen la opción de aplicar los lineamientos de la Ley del IMSS que estuvo vigente hasta antes de esa fecha (conocida como Ley 1973) o, con la Ley del IMSS actual (conocida como Ley 1997), vigente a partir de la fecha mencionada. La ley 1973 solamente exige como mínimo 500 semanas de cotización y sesenta año de edad, en comparación con la Ley 1997 que exige, con la reforma del año de 2021, como mínimo 750 y 1000 semanas de cotización, a partir de los 60 años, anterior al citado año de 2021, esta ley, requería 1,250 semanas de cotización para pensionarse.

Las pensiones de Cesantía y Vejez de la Ley 1997 se reformaron a partir del año de 2021, dicha reforma contiene beneficios especiales para los trabajadores. Se recomienda el libro de, Mi Pensión, mismo autor que el del presente, de la misma editorial.

Semanas cotizadas

Determinar número de semanas cotizadas (25 LSS 73; 20 LSS 97).

$$\text{Semanas cotizadas} = \frac{\text{Total de días cotizados}}{7}$$

Sobrante de más de tres días se considera otra semana

$$\frac{9{,}110 \ \text{Total de días cotizados}}{7} = 1{,}301.43 \quad \text{Se considera } 1{,}301$$

El resultado es mayor a las 500 semanas requeridas

Salario promedio diario

Promedio mensual últimas 250 semanas 8,343.00

$$\text{Salario promedio diario} = \frac{\text{Salario de las últimas 250 semanas}}{\text{1,750 días (250 semanas} \times 7)} = \frac{486.675}{1{,}750} = 278.10$$

Veces UMA

$$\frac{\text{Salario diario promedio}}{\text{UMA}} = \frac{278.10}{90.00} = 3.09$$

Aplicación tabla artículo 167 LSS 1973

Grupo de salario en veces de la UMA	Porcentaje de cuantía básica	Salario incremento anual
De 3.26 a 3.50	23.70%	2.149%

Cuantía básica de la pensión

Pensión cuantía básica		Salario diario promedio		Porcentaje de cuantía básica
	=		×	
71.19		278.10		25.60%

Incrementos anuales

Total de semanas cotizadas	1,301
Mínimo de semanas exigidas	- 500
Semanas excedentes	801

Por cada 52 semanas un incremento

$$\text{Incrementos anuales} = \frac{\text{Semanas excedentes}}{52} = \frac{801}{52} = 15.40385$$

Por 801 semanas excedentes, se consideran 15 incrementos completos

Por fracciones de año: de 13 a 26 semanas 50% de un incremento, más de 26 semanas 100% de un incremento

La fracción de	0.40385 representa	21.00	semanas
	Por lo que se adicionará	0.50	incrementos
Total de incrementos anuales		15.50	

Total del incremento	=	Incrementos anuales obtenidos	×	Porcentaje de incremento anual de la tabla	×	Salario promedio diario
90.35	=	15.50	×	2.096%	×	278.10

Pensión total diaria

		Cuantía básica	+	Total del incremento	DO 20/12/2001 Incremento
161.54	=	71.19		90.35	Fox

Pensión total mensual

		Cuantía básica	+	Total del incremento		
5,379.37	=	30	×	161.54	×	1.11

ARTICULO 167 LSS 1973. *Las pensiones anuales de invalidez y de vejez se compondrán de una cuantía básica y de incrementos anuales computados de acuerdo con el número de cotizaciones semanales reconocidas al asegurado con posterioridad a las primeras quinientas semanas de cotización.*

Grupo de salario en veces UMA	**Porcentaje de los salarios**	
	Cuantía básica	**Incremento anual**
- 1.00	80.00%	0.563%
De 1.01 a 1.25	77.11%	0.814%
De 1.26 a 1.50	58.18%	1.178%
De 1.51 a 1.75	49.23%	1.430%
De 1.76 a 2.00	42.67%	1.615%
De 2.01 a 2.25	37.65%	1.756%
De 2.26 a 2.50	33.68%	1.868%
De 2.51 a 2.75	30.48%	1.958%
De 2.76 a 3.00	27.83%	2.033%
De 3.01 a 3.25	25.60%	2.096%
De 3.26 a 3.50	23.70%	2.149%
De 3.51 a 3.75	22.07%	2.195%
De 3.76 a 4.00	20.65%	2.235%
De 4.01 a 4.25	19.39%	2.271%
De 4.26 a 4.50	18.29%	2.302%
De 4.51 a 4.75	17.30%	2.330%
De 4.76 a 5.00	16.41%	2.355%
De 5.01 a 5.25	15.61%	2.377%
De 5.26 a 5.50	14.88%	2.398%
De 5.51 a 5.75	14.22%	2.416%
De 5.76 a 6.00	13.62%	2.433%
De 6.01 a límite superior establecido	13.00% Del salario de cotización	2.450%

ARTICULO 171 LSS 1973. *Al asegurado que reúna las condiciones para el otorgamiento de la pensión de cesantía en edad avanzada, le corresponde una pensión cuya cuantía se le calculará de acuerdo con la siguiente tabla:*

Años cumplidos en la fecha en que se adquiere el derecho a recibir pensión	Cuantía de la pensión expresada en % de la cuantía de la pensión de vejez que le hubiera correspondido al asegurado de haber alcanzado los 65 años
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%
65	100%

Monto de Pensión Mensual Ley del Seguro Social 1973 Considerando Salario Promedio Ultimas 250 Semanas Cotizadas y Semanas de Cotización

		Semanas de Cotización en Años						
		9.62	15.00	20.00	25.02	30.00	35.00	40.00
		Semanas de Cotización						
		500	780	1040	1301	1560	1820	2080
Importe Mensual del Promedio de las Ultimas 250 Semanas Cotizadas	**Salario Promedio Diario de las Ultimas 250 Semanas Cotizadas**							
3,696.60	123.22	2,387.26	2,653.10	2,894.78	3,136.46	3,378.14	3,619.82	3,861.50
4,635.00	154.50	2,532.81	2,937.45	3,305.31	3,673.17	4,041.02	4,408.88	4,776.74
8,343.00	278.10	2,370.75	3,438.32	4,408.85	5,379.37	6,349.90	7,320.42	8,290.95
10,000.00	333.33	2,449.77	3,789.82	5,008.04	6,226.27	7,444.49	8,662.72	9,880.94
15,000.00	500.00	2,367.63	4,580.08	6,591.40	8,602.72	10,614.04	12,625.36	14,636.68
21,000.00	700.00	3,030.30	6,171.32	9,026.80	11,882.27	14,737.75	17,593.22	20,448.70
24,000.00	800.00	3,463.20	7,052.94	10,316.34	13,579.74	16,843.14	20,106.54	23,369.94
30,000.00	1,000.00	4,329.00	8,816.18	12,895.43	16,974.68	21,053.93	25,133.18	29,212.43
40,500.00	1,350.00	5,844.15	11,901.84	17,408.82	22,915.81	28,422.80	33,929.79	39,436.77
63,300.00	2,110.00	9,134.19	18,602.13	27,209.35	35,816.56	44,423.78	53,031.00	61,638.22

Salario mínimo considerado 90.00

La siguiente Jurisprudencia ha dado como resultado un incremento en beneficio del pensionado que, en su caso es viable solicitarlo al IMSS.

> **UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACION (UMA). NO PUEDE APLICARSE PARA DETERMINAR LA CUOTA DIARIA O LA LIMITANTE DE PAGO DE UNA PENSION, POR TRATARSE DE PRESTACIONES DE NATURALEZA LABORAL REGIDAS POR EL SALARIO MINIMO.** *Con motivo del Decreto de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el veintisiete de enero de dos mil dieciséis, se modificó el artículo 123, apartado A, fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a efecto de desindexar el salario, el cual históricamente se utilizó como base y cálculo de los montos de las obligaciones previstas en diversos ordenamientos jurídicos ajenos a la materia laboral, para ahora establecer la Unidad de Medida y Actualización para esos fines, reservándose el uso del salario sólo para cuestiones que no sean ajenas a su naturaleza laboral. En esa virtud, como la pensión de retiro de los trabajadores es una prestación de seguridad social derivada de la relación de trabajo y sustentada propiamente en el salario, incluso para generarla y pagarla se atiende al fondo constituido durante la vida activa laboral, mediante aportaciones del salario percibido, topadas a la cantidad máxima de diez veces el salario mínimo, es claro que esa prestación es laboral; consecuentemente, lo relativo a su monto, actualización, pago o límite máximo debe aplicarse el salario, por no tratarse de cuestiones ajenas a su naturaleza; además, de atender para esos aspectos a la Unidad de Medida y Actualización se desnaturalizaría la pensión y se utilizaría un factor económico ajeno a la prestación de seguridad social referida, distinta al salario y ajeno a la pensión, lo cual jurídicamente no es permisible.* **DECIMO OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo** *567/2018.* **Luis Beltrán Solache***. 31 de enero de 2019. Unanimidad de votos. Ponente:* **Armando Cruz Espinosa***. Secretaria:* **Martha Eugenia Magaña López***.* **Amparo directo** *516/2018.* **Elvia Aída Salas Ruesga***. 8 de febrero de 2019. Unanimidad de votos. Ponente:* **Adriana Escorza Carranza***. Secretario:* **Carlos Eduardo Hernández Hernández***.* **Amparo directo** *255/2018.* **María Arciniega Fernández***. 14 de febrero de 2019. Unanimidad de votos. Ponente:* **Juan Carlos Cruz Razo***. Secretaria:* **Sandra Gabriela Torres Ferrusca***.* **Amparo directo** *758/2018.* **Carlos López Jiménez***. 7 de marzo de 2019. Unanimidad de*

> *votos. Ponente:* **Juan Carlos Cruz Razo***. Secretaria:* **Sandra Gabriela Torres Ferrusca***.* **Amparo directo** *43/2019. 9 de mayo de 2019. Unanimidad de votos. Ponente:* **Adriana Escorza Carranza***. Secretario:* **Daniel Sánchez Quintana***. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Epoca, Materia Laboral, Tesis I.18o.A. J/8 (10a.),* **Jurisprudencia, Registro 2,020,651***, de 20 de septiembre de 2019.*

11. PENSION CON LA LEY ACTUAL 1997

En el año de 2021 se lleva a cabo la reforma de cuotas del IMSS para el patrón. Para el trabajador hay beneficios para obtener su pensión bajo el régimen de la Ley actual que está vigente desde el año de 1997.

El primer aspecto para el trabajador, se refiere que, podrá obtener su pensión a partir de 750 semanas de cotización a partir de 2021, este número de semanas se incrementará 25 cada año hasta llegar a 2031, cuando se considerará un mínimo de 1000 semanas de cotización para pensionarse y en principio haber cumplido 60 años de edad.

El segundo beneficio para el trabajador es que, la pensión "mínima" garantizada, antes un salario mínimo, aumenta dependiendo del salario promedio, la edad y las semanas cotizadas, esto se puede apreciar en los artículos 170 LSS, así como su Cuarto Transitorio, se recomienda se consulte en su Ley del Seguro Social vigente a partir de 2021.

Por último. En el cómputo de las semanas de cotización y el promedio del salario base de cotización se considerarán los que los trabajadores tengan registrados en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los términos del convenio de portabilidad que éste tenga suscrito con el IMSS, 170 LSS vigente a partir de 2021.

12. RECUPERAR FONDOS DEL RETIRO DERECHO IMPRESCRIPTIBLE

Adicionalmente, se reforma, el derecho para recuperar los recursos de la Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez ahora es imprescriptible, antes se tenía un plazo de 10 años, 302 LSS.

No obstante el IMSS, podrá disponer de dichos recursos a los diez años de que sean exigibles sin necesidad de resolución judicial, siempre que constituya una reserva suficiente para atender las solicitudes de devolución de los trabajadores, pensionados o beneficiarios. Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial recibirá el mismo tratamiento, en el año calendario en el que sea exigible.

13. CONTRATACION DE PENSIONADOS

En muchas ocasiones se tiene la duda de contratar a una persona que ya cuenta con pensión del IMSS, por miedo a que pierda la pensión que recibe, por lo que el cuadro siguiente pretende dar una orientación con respecto a este tema dependiendo del tipo de pensión que se esté recibiendo así como la Ley del SS que le fue aplicada en su caso.

Pensión por riesgo de trabajo.

- **LSS 1973.** No existe supuesto por el que se pierda la pensión.
- **LSS 1997.** Se pierde cuando el trabajador se rehabilita y desarrolla la misma actividad que desempeñaba antes de pensionarse, y de la cual obtiene el 50% de ingreso habitual que hubiese percibido de continuar trabajando. En su caso no se pagan cuotas de Invalidez y Vida (62 segundo párrafo y 151 LSS 97).

Pensión por invalidez.

- **LSS 1973.** Se suspende cuando el trabajador al reingresar a laborar, desempeña la misma actividad y recibe el mismo salario que percibía antes de haber sido declarado en estado de invalidez (123 segundo párrafo LSS 73).
- **LSS 1997.** Se suspende cuando el trabajador desempeña un trabajo en puesto igual a aquel que desarrollaba al declararse incapacitado, o cuando se rehabilita (114 y 126, segundo párrafo LSS 97).

Cesantía en edad avanzada o vejez.

- **LSS 1973.** Se suspende cuando el trabajador reingresa a laborar antes de cumplir seis meses de haberse pensionado aun cuando lo haga con un patrón distinto, o transcurrido dicho lapso lo hace con el patrón que tenía al momento de pensionarse (123 último párrafo 73).
- **LSS 1997.** Se suspende cuando el pensionado que goza de una pensión garantizada reingresa a trabajar. En su caso, no se pagan las cuotas del seguro de Invalidez y Vida (173 segundo párrafo y 196 LSS 97).

14. INFRACCIONES Y MULTAS

UMA 90.00

Infracciones y multas IMSS

ARTICULO 304-A LSS. *Son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación:*

No registro o extemporáneo

I. *No registrarse ante el Instituto, o hacerlo fuera del plazo establecido en la Ley;*

20 a 350 UMA $ 1,800.00 a $ 31,500.00

No inscribir trabajadores o extemporáneamente

II. *No inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo en forma extemporánea;*

20 a 350 UMA $ 1,800.00 a $ 31,500.00

No comunicar modificaciones de salario o extemporáneo

III. *No comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores;*

20 a 125 UMA $ 1,800.00 a $11,250.00

No determinar cuotas o extemporáneo

IV. *No determinar o determinar en forma extemporánea las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo;*

20 a 75 UMA $ 1,800.00 a $ 6,750.00

No informar de aportaciones del seguro de retiro

V. *No informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;*

20 a 75 UMA $ 1,800.00 a $ 6,750.00

Presentar avisos con datos falsos

VI. *Presentar al Instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero patronales con datos falsos, salvo aquellos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad;*

20 a 210 UMA $ 1,800.00 a $ 18,900.00

No llevar nóminas en términos de la LSS

VII. *No llevar los registros de nóminas o listas de raya, en los términos que señala la Ley y el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social;*

20 a 75 UMA $ 1,800.00 a $ 6,750.00

No entregar constancia laboral a sus trabajadores en obras de construcción

VIII. *No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en caso de estar obligado a ello;*

20 a 75 UMA $ 1,800.00 a $ 6,750.00

No proporcionar información al IMSS

IX. *No proporcionar, cuando el Instituto se lo requiera, los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo o hacerlo con documentación alterada o falsa;*

20 a 210 UMA $ 1,800.00 a $ 18,900.00

Obstaculizar visitas

X. *Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona, las inspecciones o visitas domiciliarias, así como el procedimiento administrativo de ejecución, que ordene el Instituto;*

20 a 125 UMA $ 1,800.00 a $ 11,250.00

No proporcionar al IMSS información sobre riesgos de trabajo

XI. *No cooperar con el Instituto en los términos del artículo 83 de la Ley, en la realización de estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventivas de riesgos de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias y en difundir, en el ámbito de sus empresas, las normas sobre prevención de riesgos de trabajo;*

20 a 75 UMA $ 1,800.00 a $ 6,750.00

No dar aviso de riesgos de trabajo o no llevar registros o no tenerlos actualizados

XII. *No dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados;*

20 a 350 UMA $ 1,800.00 a $ 31,500.00

No conservar documentos de una visita

XIII. *No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria o los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento;*

20 a 125 UMA $ 1800.00 a $ 11,250.00

Destruir sellos o mobiliario donde se encuentre contabilidad o documentación

XIV. *Alterar, desprender o destruir, por sí o por interpósita persona, los documentos, sellos o marcas colocados por los visitadores del Instituto con el fin de asegurar la contabilidad, en los sistemas, libros, registros y demás documentos que la integren, así como en los equipos, muebles u oficinas en que se encuentre depositada dicha contabilidad y que se le hayan dejado en depósito como consecuencia del aseguramiento derivado de una visita domiciliaria;*

20 a 350 UMA $ 1,800.00 a $ 31,500.00

No presentar revisión anual de prima de riesgo de trabajo o extemporáneo

XV. *No presentar la revisión anual obligatoria de su siniestralidad y determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo o hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos, en relación con el período y plazos señalados en el reglamento correspondiente. No se impondrá multa a los patrones por la no presentación de los formularios de determinación de la prima del seguro antes mencionado cuando ésta resulte igual a la del ejercicio anterior;*

20 a 210 UMA $ 1,800.00 a $ 18,900.00

No dar aviso de cambio de domicilio

XVI. *No dar aviso al Instituto o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento, cuando se encuentre en alguno de los supuestos que señala el reglamento respectivo;*

20 a 75 UMA $ 1,800.00 a $ 6,750.00

No retener cuotas de los trabajadores o no enterarlos

XVII. *No retener las cuotas a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente, o habiéndolas retenido, no enterarlas al Instituto;*

20 a 350 UMA $ 1,800.00 a $ 31,500.00

No dar aviso de estallamiento de huelga, o terminación, cambio de actividades, clausura, cambio de nombre, fusión o escisión

XVIII. *No comunicar al Instituto por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma; la suspensión; cambio o término de actividades; la clausura; el cambio de nombre o razón social; la fusión o escisión;*

20 a 125 UMA $ 1,800.00 a $ 11,250.00

No presentar dictamen opcional

XIX. *Omitir o presentar extemporáneamente el dictamen por contador público autorizado cuando se haya ejercido dicha opción en términos del artículo 16 de esta Ley;*

20 a 75 UMA $ 1,800.00 a $ 6,750.00

No presentar dictamen obligatorio

XX. *No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el Instituto;*

20 a 350 UMA $ 1,800.00 a $ 31,500.00

Omitir o notificar en forma extemporánea domicilio de obras de construcción

XXI. *Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción;*

20 a 350 UMA $ 1,800.00 a $ 31,500.00

No presentar información de Outsourcing

XXII. *No presentar al Instituto la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley.* (Outsourcing 15-A LSS)

20 a 350 UMA $ 1,800.00 a $ 31,500.00

Ⓢ CAPITULO IV

INFONAVIT

1. AVISOS DEL IMSS QUE SE APLICAN AL INFONAVIT

Los patrones al presentar los avisos de inscripción de sus trabajadores ante el IMSS, los registran automáticamente en el Infonavit. También aplicable en inscripción patronal, modificaciones salariales, y bajas de los trabajadores, (artículos 251, fracción XIV de la LSS, 29, fracciones I y II, 31 de la Ley del Infonavit, 5o., 6o., 10, 12, 14, 18 y 29 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y Acuerdos del Consejo Técnico números 288/97 y 455/99 del 22 de agosto de 1997 y 16 de noviembre de 1999, respectivamente).

El artículo 5o. del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, determina:

> "**ARTICULO 5o.** *El Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social los términos para la simplificación y unificación de los procesos de inscripción, para el uso y presentación de avisos y formatos a que se hace mención en el presente Capítulo,* –entre ellos los relativos a las bajas– *así como para la determinación y pago de aportaciones y entero de descuentos...*
>
> *..., la presentación de los avisos a los que se encuentren obligados los patrones se llevará a cabo en las unidades administrativas o lugares que determine el Instituto Mexicano del Seguro Social, y tendrán la misma validez ante el Instituto".*

2. BASE DE CUOTAS PARA EL INFONAVIT

Todo lo que se ha visto en el capítulo III que se refiere al cálculo de cuotas del IMSS, es aplicable para efectos del Infonavit según se aprecia a continuación:

> **ARTICULO 29 LINFONAVIT.** *Son obligaciones de los patrones:*
>
> ……………………………………………………………………………………
>
> **II.** *Determinar el monto de las* ***aportaciones del cinco por ciento*** *sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente,* ***conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.***

En las ausencias por incapacidades médicas expedidas por el IMSS, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro e Infonavit (31 IV LSS y 35 Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit).

3. CONSIDERACIONES SOBRE LOS CREDITOS Y FONDOS DEL INFONAVIT

A continuación se presentan fundamento y características de manera resumida relacionados con los fondos y créditos del Infonavit.

El artículo 123 fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece el fundamento que tienen los trabajadores para los derechos que hoy confiere el Infonavit.

La primera aportación al Infonavit fue el 1o. mayo 1972.

El cálculo del 5% se hizo sobre salario simple de 1972 a 1982.

El cálculo del 5% sobre salario integrado se hizo de 1982 en adelante.

Afores inician en marzo de 1992 en la subcuenta de vivienda del SAR.

No se obtenía ningún rendimiento por las aportaciones de 1972 a febrero de 1992.

Destino del fondo del Infonavit.

1. Pago de crédito Infonavit otorgue al trabajador.
2. Darlo en garantía de algún préstamo alguna institución de crédito.
3. Trabajador o beneficiarios pueden retirar el fondo si:
    - -Trabajador queda:
        - **ii.** Desocupado.
        - **iii.** Incapacitado.
        - **iv.** Pensionado.
        - **v.** Fallecido.

Devolución de los recursos de vivienda

De mayo de 1972 a febrero de 1992.

- Beneficiarios.
    - Trabajador desempleado por más de 2 años y 50 o más años de edad.
    - Incapacidad permanente del 50% o más del trabajador.
    - IMSS lo declare con invalidez al trabajador.
    - El trabajador obtenga su pensión por cesantía o vejez.
    - Sus beneficiarios, viuda(o), hijos dependientes, ascendientes dependientes, concubina(o) en caso de fallecimiento.
- Devuelve cantidades aportadas sin rendimientos, en casos de incapacidad permanente, invalidez y fallecimiento se devuelve el doble.
- Solicitar ante el Infonavit.
- Artículo 141 LFT.

De marzo de 1992 a junio de 1997 conocido como SAR 92.

- Beneficiarios.
- El trabajador en caso de:
    - Incapacidad permanente total del 50% o más.

  - Incapacidad permanente parcial del 50% o menos.
  - Resolución negativa de pensión.
  - Invalidez declarada por el IMSS.
  - Obtenga pensión por cesantía o vejez con LSS 1973 ó 1997.
  - Sus beneficiarios en caso de fallecimiento.
- Devolverá cantidades y rendimientos.
- Solicitar ante la Afore, quien requerirá al Infonavit para entrega por la Afore.
- 8o. Tr. LINFONAVIT, reglas 47 y 48 Circular Consar 31-1.

Del 1o. de julio de 1997 a la fecha conocido como SAR 97.

- Beneficiarios.
  - Trabajador en caso de:
  - Incapacidad permanente total del 50% o más.
  - Invalidez declarada por el IMSS.
  - Obtenga pensión por cesantía o vejez con LSS 1973 ó 1997.
  - Sus beneficiarios en caso de fallecimiento.
- Se abonará para cubrir cualquiera de los sistemas pensionados.
- Beneficiarios.
  - Resolución negativa de pensión con LSS 1973 ó 1997 por invalidez, retiro, cesantía o vejez.
- Devolverá cantidades y rendimientos.
- Solicitar ante la Afore, quien requerirá al Infonavit para entrega por la Afore.
- 58 I, 64, 120 II, 127, 129 LINFONAVIT y reglas 33 y 60 Circular Consar 31-1.

Otorgamiento de Créditos Infonavit

- Derecho nace al considerarse como trabajador.
- La puntuación influye por salario y edad, antigüedad, monto ahorrado.
    - Salario y edad. Puntuación conforme tabla "edad-salario;" un ejemplo:

	SALARIO (VSM)				
EDAD	**1.0 a 2.3**	**2.4 a 4.8**	**4.9 a 5.8**	**5.9 a 7.3**	**7.4 a más**
hasta 17	9	11	13	14	15
18 a 31	44	46	48	49	50
32 a 40	40	42	44	45	46
41 a 50	36	38	40	41	42
51 a más	32	34	36	37	38

- Para calificar se considera quien tenga mayor saldo en la subcuenta de vivienda y en su caso mayor número de bimestres de aportación.
- Plazo máximo 30 años para el pago del crédito, y de haber transcurrido el plazo mencionado el Instituto liberará del adeudo, excepto de pagos omisos o prórrogas.
- No existe límite salarial para el descuento por porcentaje según el artículo 42 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit.
- Pago al Infonavit de créditos.
- ROA. Régimen Ordinario de Amortizaciones. Descuento de patrones en salario del acreditado, en cuota fija de conformidad o porcentajes.
    - A partir del 4o. bimestre de 2003 el patrón cumplirá con reducción de porcentajes que haya formalizado su crédito hasta el 30/01/98 conforme a la siguiente tabla del DO del 8/12/97:

Salario en VSM	Porcentaje conforme al aviso de retención		
	%	%	%
	20.0	**25.0**	**30.0**
De 1.0 a 2.5	15.7	19.6	21.6
Más de 2.5 a 3.5	16.8	21.0	26.0
Más de 3.5 a 4.5	17.2	21.5	26.5
Más de 4.5 a 5.5	17.7	22.1	27.1
Más de 5.5 a 6.5	17.8	22.3	27.3
Más de 6.5	20.0	25.0	30.0

-

- REA. Régimen Especial de Amortización. Este régimen aplica cuando:
  - Se pierda relación laboral y no tramite su prórroga.
    - Tramitar prórroga 30 días después de perder su empleo.
    - Prórroga no mayor de 12 meses cada una, ni exceder en su conjunto de 24 meses.
    - Al obtener empleo después de aplicar REA solicitar al Infonavit aviso de retenciones y entregar al patrón.
    - El pago se determinará conforme a la tabla de edad e ingresos DO 20/12/06.
  - Vencimiento de la prórroga y no sujeto a relación laboral.
  - Sea jubilado o pensionado.
  - Con relación laboral, patrón retiene amortizaciones y no las entera, el trabajador no cubrirá la parte de la aportación patronal.
  - Cambie a ser empleado del apartado B del artículo 123 constitucional.
  - Si no cumple con pagos el Instituto cobrará intereses 9% anual.
- Aplicación, como abono natural al crédito recibido, aportaciones 5% del patrón.
- Aplicación de seguro cubierto por Infonavit por causas de muerte, incapacidad que libera de obligaciones del trabajador o beneficiarios.

- Trabajador incapacitado por el IMSS no pagará abonos al Infonavit.

- Crédito conyugal, cuando el trabajador obtenga puntuación mínima según regla décima del DO 20/12/06, el cónyuge podrá solicitar crédito hasta por 75% del monto que a este último le correspondería.

20/12/06 DO publica Reglas para Otorgamientos de Crédito.

- Período de inscripciones de solicitudes de crédito será permanente.

- Sistema de puntuación se aplicará independientemente de la línea de crédito: adquisición, construcción, reparación, ampliación o pago de pasivos.

Ⓢ CAPITULO V

IMPUESTO SOBRE NOMINAS

1. IMPUESTO SOBRE NOMINAS

Normalmente se establece el impuesto sobre nóminas, que es regulado por un ordenamiento propio de la entidad federativa, en este capítulo se considerará el correspondiente al Código Fiscal de la Ciudad de México que es un 3% y el del Código Financiero del Estado de México también con un 3%, la tasa del impuesto aplica sobre el monto de los conceptos pagados a los trabajadores que establece el Código que corresponda.

Cada Código en cada entidad federativa establece las bases para llevar a cabo el cálculo y los conceptos pueden variar, por lo que deberá revisar el que corresponda, para su correcta aplicación.

En la Ciudad de México y Estado de México, las bases se contienen en los artículos que se presentarán a continuación de acuerdo a las disposiciones del año 2019:

2. IMPUESTO DEL 3% SOBRE NOMINAS DE LA CIUDAD DE MEXICO

Conceptos gravados (156 CFCDMX)

Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en la Ciudad de México, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

I. Sueldos y salarios;

II. Tiempo extraordinario de trabajo;

III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos;

IV. Compensaciones;

V. Gratificaciones y aguinaldos;

VI. Participación patronal al fondo de ahorros;

VII. Primas de antigüedad;

VIII. Comisiones, y

IX. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

Conceptos que se exceptúan del pago del impuesto del 3% en la Ciudad de México (157 CFCDMX)

No se causará el Impuesto sobre Nóminas, por las erogaciones que se realicen por concepto de:

I. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;

II. Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro;

III. Gastos funerarios;

IV. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, otras formas de retiro; indemnizaciones por riesgo de trabajo de acuerdo con la Ley;

V. Aportaciones al INFONAVIT e ISSSTE;

VI. Cuotas al IMSS y al ISSSTE;

VII. Las aportaciones adicionales del seguro de retiro y fondos de algún plan de pensiones que reúnan los requisitos de la CONSAR;

VIII. Gastos de representación y viáticos;

IX. Alimentación, habitación y despensas onerosas;

X. Intereses subsidiados en créditos al personal;

XI. Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora;

XII. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo;

XIII. Las participaciones en las utilidades de la empresa, y

XIV. Personas contratadas con discapacidad.

Deberán estar registrados en la contabilidad del contribuyente.

Subcontratación de personal CFCDMX Reforma del año 2021

El artículo 156 Bis del CFCDMX (Capítulo C denominado “Del Impuesto sobre Nóminas”), publicado en la Gaceta Oficial de la CDMX el 21 de diciembre de 2020.

Dicho ordenamiento indica que las personas físicas o morales que contraten o subcontraten, **independientemente de la forma en que se denominen los servicios proporcionados por un contratista**, aun cuando la erogación por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado se realice por conducto de otra persona, deberán presentar un aviso dentro de los 10 días siguientes a aquel en que se celebre dicho contrato o se realicen modificaciones al mismo.

El aviso deberá contener como anexo el original o copia certificada del contrato respectivo, e informar sobre el número de trabajadores que presten los servicios correspondientes, así como la denominación o razón social, RFC y domicilio del contratista.

De conformidad con el artículo trigésimo séptimo transitorio, los contribuyentes que al 1o. de enero de 2021 mantengan vigentes ese tipo de contratos, tendrán 30 días para presentar el aviso en cuestión.

3. IMPUESTO DEL 3% SOBRE NOMINAS DEL ESTADO DE MEXICO

Conceptos gravados (56 CFEM)

Están obligadas al pago de este impuesto, las personas físicas y jurídicas colectivas, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue.

Están obligadas a retener y enterar este impuesto, las personas físicas y jurídico colectivas que contraten la prestación de servicios de contribuyentes domiciliados en otro Estado o entidad federativa, cuya realización genere la prestación de trabajo personal dentro del territorio del Estado. La retención del impuesto se efectuará al contribuyente que preste los servicios contratados, debiendo entregarle la constancia de retención correspondiente durante los quince días siguientes al período respectivo.

Cuando para la determinación de la retención del impuesto se desconozca el monto de las remuneraciones al trabajo personal realizadas por el contribuyente de que se trate, la retención deberá determinarse aplicando la tasa del 3% al valor total de las contraprestaciones efectivamente pagadas por los servicios contratados en el mes que corresponda, sin incluir el Impuesto al Valor Agregado e independientemente de la denominación con que se designen.

Para efectos de este impuesto se consideran remuneraciones al trabajo personal, las siguientes:

I. Pagos de sueldos y salarios.

II. Pagos de tiempo extraordinario de trabajo.

III. Pagos de premios, bonos, estímulos, incentivos y ayudas.

IV. Pagos de compensaciones.

V. Pagos de gratificaciones y aguinaldos.

VI. Pagos de participación patronal al fondo de ahorros.

VII. Pagos de primas de antigüedad.

VIII. Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades.

IX. Pagos en bienes y servicios, incluyendo la casa habitación, inclusive con la reserva del derecho de su dominio.

X. Pagos de comisiones.

XI. Pagos realizados a administradores, comisarios, accionistas, socios o asociados de personas jurídicas colectivas, que provengan de una relación de trabajo personal.

XII. Pagos en efectivo o en especie, directa o indirectamente otorgados por los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores.

XIII. Pagos de despensa en efectivo, en especie o vales.

XIV. Pagos en efectivo o en especie directa o indirectamente otorgados por los servicios de transporte proporcionados a los trabajadores.

XV. Pagos de primas de seguros para gastos médicos o de vida.

XVI. Pagos que se asimilen a los ingresos por salarios en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

XVII. Cualquier otra de naturaleza análoga a las señaladas en esta disposición que se entregue a cambio del trabajo personal, independientemente de la denominación que se le otorgue.

Cuando se desconozca el valor de los bienes o servicios, el monto de los mismos se considerará a valor de mercado.

Conceptos se exceptúan del pago del impuesto 3% del Estado de México (59 CFEM)

No se pagará este impuesto, por las erogaciones que se realicen por concepto de las siguientes remuneraciones otorgadas de manera general:

I. Derogada.

II. Derogada.

III. Becas educacionales y deportivas para los trabajadores.

IV. Derogada.

V. Indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral, riesgos o enfermedades profesionales.

VI. Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios.

VII. Derogada.

VIII. Pagos a personas discapacitadas.

IX. Derogada.

X. Contraprestaciones pagadas por:

a) Derogado.

b) Derogado.

c) Derogado.

d) Las instituciones de asistencia privada reconocidas por el Estado.

XI. Pagos realizados a personas físicas por la prestación de su trabajo personal independiente, por el cual se deba pagar y en su caso retener el IVA.

58 CFCDMX. Están **obligadas a dictaminar**... las personas físicas y morales, que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes y únicamente por cada uno de ellos:

I. ... en el año calendario anterior a aquel que se dictamina, hayan contado con un **promedio mensual de ciento cincuenta o más trabajadores**;

II. ... año calendario anterior a aquel que se dictamina, hayan contado con inmuebles de uso diferente al habitacional, cuyo **valor catastral** por cada uno o en su conjunto, en cualquiera de los bimestres de dicho año, sea **superior a $ 28'388,622.82**...

III. ... año calendario anterior a aquel que se dictamina, hayan contado con inmuebles de uso mixto, cuyo valor catastral por cada uno o en su conjunto que rebasen el valor indicado en la fracción anterior.

IV. ... en el año calendario inmediato anterior a aquel que se dictamina, hayan consumido por una o más tomas, **más de 1000 m^3 de agua bimestral promedio**, de uso no doméstico, de uso doméstico, o ambos usos; cuando el uso sea sólo doméstico siempre que el inmueble donde se encuentre instalada dicha toma o tomas de agua, se haya otorgado en uso o goce temporal total o parcialmente;

V. ... **organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos**...

VI. ... en el año calendario anterior a aquel que se dictamina, hayan **utilizado agua de fuentes diversas a la red de suministro de la Ciudad de México y hayan efectuado las descargas de este líquido en la red de drenaje.**

Siempre considerar que aunque no se esté obligado a dictaminar se tiene la opción de hacer la dictaminación.

60 CFCDMX. El contribuyente deberá proporcionar al Contador Público... un avalúo por cada uno de los inmuebles a considerar...

61 CFCDMX. ... contribuyentes que dictaminen... deberán presentar, ... a más tardar el **15 de febrero** del ejercicio siguiente a la terminación del período a dictaminar, el **aviso para dictaminar**...

65 CFCDMX. El **dictamen**... se deberá **presentar**... **a más tardar el 30 de abril** del ejercicio siguiente al cierre...

69 CFCDMX. Los contribuyentes que estén obligados a dictaminarse, así como los que opten por dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, **deben hacerlo por los conceptos de**

Impuesto Predial, Derechos por el Suministro de Agua, Impuesto sobre Nóminas, Impuesto por la Prestación de Servicios de Hospedaje y derechos de descarga a la red de drenaje.

...

47 CFEM. Son obligaciones de los contribuyentes:

...

XIII. Dictaminar la determinación y pago del **Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones** al Trabajo Personal por medio de Contador Público autorizado...

47-A CFEM. Las personas físicas y jurídico colectivas que estén obligadas a determinar el Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, deberán dictaminar su determinación y pago por el ejercicio fiscal inmediato anterior, por medio de Contador Público autorizado, cuando en dicho ejercicio fiscal **se ubiquen en cualquiera de los supuestos que se mencionan** para cada una de ellas, en los términos siguientes:

I. ... pagos... a más de 200 trabajadores en promedio mensual.

II. ... **pagos** por concepto de remuneraciones al trabajo personal prestado dentro del territorio del Estado **superiores a $ 400’000.00 en promedio mensual**.

III. Las que se encuentren **obligadas a retener y enterar** dicho impuesto en términos del presente Código, que hayan contratado servicios que generen la prestación de trabajo personal dentro del territorio del Estado por **más de 200 trabajadores o cuando** la base para la determinación de dicha retención haya sido **superior a $ 400,000.00, en promedio mensual**.

IV. a **VII.** Derogada.

VIII. ... hayan **fusionado**...

IX. hayan escindido...

X. ... en liquidación...

... que no estén obligadas... podrán **optar por dictaminarse**...

47-B CFEM. ... presentar aviso de dictamen ante la autoridad fiscal competente a más tardar el 31 de julio del ejercicio fiscal siguiente al que dictaminará.

...

... **presentar** ante la autoridad fiscal competente el **dictamen**... a más tardar el **31 de agosto** del ejercicio fiscal inmediato siguiente...

Reducciones más relevantes del CFCDMX: 278 CFCDMX. Aumenten su planta de trabajadores; **279 CFCDMX**. Contratación de trabajadores con capacidades diferentes, entre otros; **281 CFCDMX.** Jubilados, pensionados, madres solteras con dependientes; **282 CFCDMX.** Adultos mayores con escasos recursos; **283 CFCDMX.** Organizaciones que apoyen a sectores de la población; **284 CFDMX.** Instituciones asistenciales.

AHORA UN

CLIC ES MÁS RÁPIDO

www.libreriaisef.com.mx

Consulta nuestro FONDO EDITORIAL ISEF y realiza tus COMPRAS desde la comodidad de tu oficina.

EDICIONES FISCALES ISEF

También adquiere tus obras electrónicas en:

amazon

Google play Books

* Los logotipos están registrados y son propiedad de sus respectivas marcas.

¡Ponte al día!

Contáctanos y sé el primero en conocer nuestras novedades y promociones en:

@Editorial_ISEF

Ediciones Fiscales Isef

® **EDICIONES FISCALES ISEF, S.A.** apoya la protección del Copyright.

El Copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Gracias por comprar una edición autorizada de este libro y por respetar las leyes del Derecho de Autor y Copyright. Al hacerlo está respaldando a los autores y permitiendo que **Ediciones Fiscales Isef, S.A.**, continúe publicando libros para todos los lectores.

Queda prohibido bajo las sanciones establecidas por las leyes escanear, reproducir total o parcialmente esta obra por cualquier medio o procedimiento, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamo público sin previa autorización.

Si necesitas fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra diríjase a CeMPro (Centro Mexicano de Protección y Fomento de los Derechos de Autor, *https://cempro.com.mx y/o https://cempro.org.mx*).

EL ABC
FISCAL DE LOS
SUELDOS Y SALARIOS
2021
CON 60 CASOS PRACTICOS

En este libro podrá dar respuesta a preguntas como son, cuándo debo considerar a un trabajador como tal, cómo debo pagar los salarios de manera semanal o quincenal, el pago de nómina debe ser en efectivo, qué puedo descontar a los trabajadores en la nómina, se pueden cobrar intereses a los préstamos que se lleven a cabo a los trabajadores, cómo debo considerar las propinas en los restaurantes, cómo debo calcular las horas extras dobles o triples, cuáles son los días de descanso obligatorio y cómo debo pagarlos, cómo se calculan las vacaciones, cuántos días de aguinaldo debo pagar y en qué fecha, quiénes no participan en el reparto de utilidades, cómo debo distribuir a los trabajadores las utilidades, en qué casos procede la indemnización, cuándo tiene derecho un trabajador a la prima de antigüedad, hasta qué momento puedo hacer valer mis derechos como trabajador o como patrón, qué son los asimilados a salarios, qué tratamiento tienen los premios de asistencia y puntualidad, las comisiones, los destajos, los incentivos, los bonos, las gratificaciones, la ayuda para renta, la ayuda para transporte, la alimentación, los instrumentos de trabajo, los viáticos, la previsión social, el ahorro, la despensa, la ayuda para el transporte, las primas de seguros; cómo calculo, en su caso, el ISR, Infonavit e IMSS para todos estos conceptos; en qué caso tengo derecho a pensionarme, etcétera.

9 786075 412740
SIFEF121ABCSS1

EDITORIAL ISEF

Calidad en información fiscal,
financiera, contable y jurídica

TELEMARKETING
Tels. 55 5096-6116 y 18

LIBRERIA ISEF TORRES
Priv. Torres Adalid 707 P.B., Col. Del Valle,
CDMX, Tels. 55 5440-6557 y 58

LIBRERIA ISEF ZOCALO
Pasaje Zócalo-Pino Suárez Local 12,
Col. Centro, CDMX, Tel. 55 5522-9462

DISTRIBUIDOR AUTORIZADO PUEBLA
3 Oriente No. 1813, Col. Azcarate,
C.P. 72000, Puebla, Puebla,
Tels. 222 5557-149 y 222 5576-606

https://libreriaisef.com.mx